

**TRABAJANDO PARA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN,  
LIBERTAD SINDICAL Y  
EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO  
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN AMÉRICA LATINA**

**FICHAS DE TRABAJO**

INFOCUS PARA LA PROMOCIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS  
Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

y

Proyecto de ACTRAV

*“Los Sindicatos y el Trabajo Decente en la era de la globalización en América Latina”*

## *INTRODUCCIÓN*

Con ocasión del lanzamiento del Informe Global “Organizándose por la justicia social”, se inicia el segundo ciclo de Informes Globales preparados como parte del Seguimiento a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998.

Este informe, completa y actualiza el primero relativo a la libertad sindical “Su voz en el trabajo” preparado y distribuido en 1999.

En este contexto, las presentes fichas temáticas intentan simplificar y completar el trabajo del Informe Global en América latina, intentando reflejar de forma sumaria los principales datos relativos a la aplicación de los principios y los principales retos y oportunidades.

El material se ha diseñado de forma concisa y por temas, intentando abarcar un amplio abanico de casos y temas relativos a la puesta en práctica de estos principios. Así mismo el material deberá completarse con otros documentos de la OIT relativos a las observaciones, solicitudes, recomendaciones y comentarios de los órganos de control de la Organización y que no son objeto del presente trabajo.

Reiteramos que lo expuesto es de carácter descriptivo y propositivo y no se yuxtapone, ni completa los posibles comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Su fin es evaluar, a partir del presente, las necesidades futuras a ser desarrolladas por la Oficina para conseguir la aplicación efectiva de este principio.

## DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

El Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas “... *la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*”. Es decir existen en todos los ámbitos del ser humano derechos “propios e intocables “ de las personas. En el ámbito laboral también existen estos derechos que son propios del hombre y la mujer

### ¿Cuáles son?

Existen en el ámbito universal una serie de textos relativos a los derechos humanos que garantizan estos valores generales relativos a una serie de derechos individuales y colectivos típicamente “sociales”.

- ◆ El pacto internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (N.N. U.U Resolución 2200A (XXI) de 16.12.66) que refleja el derecho a la libertad sindical (Art. 22), a la igualdad (Art. 26) o la prohibición de la esclavitud (Art.8).
- ◆ El Pacto sobre Derechos económico sociales y culturales (N.N. U.U Resolución 2200A (XXI) de 16.12.66) establece la igualdad (Art. 7), la abolición del trabajo forzoso (Art. 6) o la protección de la infancia (Art. 10) como preceptos básicos.
- ◆ El Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (N. N. U. U. Roma, 4.11.50) establece, la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso (Art. 5), la libre asociación (Art. 11.2), y la prohibición de la discriminación (Art. 14).
- ◆ Numerosas otras declaraciones y pactos como la Convención sobre eliminación de la discriminación contra la mujer, o la Convención sobre los derechos del niño, así como algunos instrumentos regionales (por ejemplo la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre) reflejan de manera más o menos amplia también estos temas.
- ◆ La Declaración Universal de Derechos Humanos ya recoge el principio de igualdad (“*derechos iguales e inalienables para preservar la dignidad de la familia humana*”) en su Preámbulo. En su texto considera que son derechos humanos,
  - La igualdad (Art. 2)<sup>1</sup> – insistiendo en el artículo 7 en la necesidad de que exista igualdad ante la ley y la necesidad de igual salario por trabajo igual (Art. 23.2),
  - La prohibición del trabajo esclavo y la servidumbre (Art. 4),
  - La libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales (Art. 23.4)
  - Y el derecho a la protección de la infancia a través de la educación (Art. 26).
  - Igualmente la Declaración establece otros derechos laborales como la seguridad social (Art. 22) o el descanso (Art. 24), reflejando de forma general el derecho al trabajo (Art. 23).

### ¿Por qué declara la OIT unos Derechos como fundamentales?

---

<sup>1</sup> Se establece la existencia de *derechos y libertades iguales sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra.*

- ◆ Para la Organización Internacional del Trabajo los derechos fundamentales son la garantía de que trabajadores y empleadores puedan pedir libremente, sobre una base individual o colectiva y sin ninguna discriminación, *“una participación equitativa en los frutos del progreso”*(Declaración de Filadelfia, parte de la Constitución de la OIT).
- ◆ Considerando que el crecimiento económico que promueve la globalización debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear, la OIT debe intentar conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país por la otra.
- ◆ En este interés **ocho convenios** de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración, como fundamentales para garantizar los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, lo que no implica que todos los demás instrumentos no contribuyan en mayor o menor medida al fomento y la defensa de los derechos humanos Estos instrumentos son:
  - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
  - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
  - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
  - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
  - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
  - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
  - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
  - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- ◆ Los derechos recogidos en estos instrumento son, la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible y así se recogieron en el Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague (párrafo 54,b), por representar el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad.
- ◆ No obstante las normas y su ratificación, la propia Constitución de la OIT señala con relación a estos derechos, la existencia de reglas internacionales que vinculan directamente a todos los Estados Miembros, en virtud del hecho de pertenecer a la Organización. Este es el mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Aunque los primeros esbozos de esta idea aparecen en el informe del Director General a la Conferencia Internacional del trabajo en 1994, la Declaración tiene su origen en Copenhague, en 1995, cuando los jefes de Estado y de gobierno congregados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social adoptaron unos compromisos y un Programa de Acción que hacen referencia a los "derechos básicos de los trabajadores": la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo. La Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996, en Singapur,

- ◆ La Declaración de 1998 aporta una nueva e importante contribución a este enfoque en cuanto reconoce que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar "de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios".

*En resumen: Los Convenios Internacionales del Trabajo son adoptados por acuerdo de los Miembros de la OIT. Estos se obligan a cumplir su contenido si luego de aprobados los "ratifican". Sin embargo, existe el compromiso de respetar "de buena fe" los ocho Convenios Fundamentales, hayan sido estos ratificados o no por cada país.*

---

ofreció la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, recordaron que la OIT es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva a cabo la OIT.

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, LIBERTAD SINDICAL Y  
EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO  
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA

- ◆ En el marco de las relaciones colectivas de trabajo, las sociedades democráticas reconocen a la libertad de sindicación y asociación y al derecho a la negociación colectiva como derechos básicos fundamentales.
- ◆ En América Latina, la libertad sindical es un derecho formal y reconocido en la mayor parte de las legislaciones al más alto nivel (generalmente en las Constituciones) No obstante, en algunos países la libertad sindical se ve afectada en la práctica, constatándose el aumento del número de quejas y demandas nacionales e internacionales por vulneraciones a sus contenidos básicos.
- ◆ Que las Américas representen el mayor número (regional) de quejas en materia de libertad sindical, no prueba la existencia de mayores vulneraciones o incumplimientos en el mundo, sino quizás un mayor conocimiento de la importancia a todos los niveles del derecho, de su valor y de sus garantías, tanto en el ámbito nacional como internacional. De hecho, los compromisos internacionales asumidos por vía de la ratificación de los Convenios relativos a estos principios, no son una utopía y en algunas situaciones las observaciones, recomendaciones y solicitudes directas realizadas por los órganos de control de la OIT, son (y así ha acontecido en la práctica) de fácil solución con una voluntad activa del gobierno y una voluntad activa de apoyo y reivindicación de los actores sociales. En efecto, en muchos de los casos el mejor desarrollo de las relaciones colectivas, en especial de la negociación colectiva, puede llevar a progresar en la solución de los incumplimientos
- ◆ Se observan, de forma paralela entre otros fenómenos, tasas mínimas de afiliación a las organizaciones de trabajadores (que llegan a menos de un 5% con relación a la PEA en algunos países de la región, por ejemplo), así como una tendencia a la fragmentación sindical, quizás como expresión de una situación de insatisfacción o de búsqueda de nuevas vías de acción. A esta situación se suma la existencia de un grupo cada vez mayor de trabajadores “desorganizados” (en el sector no estructurado, precarios no laborales, tercerizaciones, etc.) que se ven privados, en la práctica, de los beneficios de la libre asociación y de la negociación colectiva.
- ◆ Sin embargo, y pese a su situación de debilitamiento (o de crisis, a juicio de algunos analistas), el papel actual de las organizaciones sindicales en la región, no difiere de su papel histórico, pues en general siguen contribuyendo al sostenimiento de los grandes equilibrios sociales y a la obtención del consenso y la cohesión social. La tendencia creciente hacia procesos de concertación y de diálogo, existente es simplemente una prueba. La composición social actual es más compleja que antaño y los intereses de aquéllos que la integran son mucho más fragmentados y heterogéneos que los que se producían en torno a la oposición dual entre capital y trabajo. .
- ◆ Es indudable que las asociaciones de trabajadores latinoamericanas tienen ante sí dilemas difíciles de afrontar. Legislaciones insuficientes, un cambio en la organización productiva, modificación de los valores individuales y colectivos para actuar en las relaciones laborales y en general, una transformación radical del modelo político del

Estado. No obstante los retos, las organizaciones de trabajadores no han perdido su razón de ser en la sociedad y siguen siendo un elemento clave en el desarrollo social.

- ◆ Además los sindicatos mejoran la productividad y el desarrollo, una reciente publicación del Banco Mundial indica que la existencia de sindicatos garantiza que los trabajadores reciban mejores salarios y que se reduzca la brecha salarial entre los trabajadores calificados y no calificados y entre hombres y mujeres.

*En resumen: La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales del trabajo y la base para el desarrollo de otros derechos laborales. Para mejorar en su cumplimiento existe la posibilidad de presentar “Quejas” ante la OIT por vulneraciones en la práctica. El cumplimiento en la actualidad de estos principios choca, también, con las nuevas formas de organización productiva y de articulación social, y requieren de sus protagonistas un esfuerzo redoblado por hacer propuestas para una vigencia actualizada.*

## LOS DOS PRINCIPIOS EN CIFRAS

- ◆ Las cifras son siempre relativas y dependen de varias circunstancias externas e internas. Es claro, por ejemplo, que al analizar los países que vivieron épocas de conflicto, puede verse crecer la tasa de afiliación tras su terminación (caso de Nicaragua, por ejemplo), aunque esto no siempre es constante porque no es el único motivo que influye (no es, por ejemplo, el caso en Guatemala). Además, el modo de recopilar las cifras no es siempre fiable o bien, esas cifras no están constantemente disponibles.
  
- ◆ Las cifras de América Latina proceden de registros oficiales (sin perjuicio de las que tengan las propias centrales, que casi nunca coinciden con las oficiales y a veces ni siquiera entre ellas) y presentan, un cierto grado de validez, al menos para poder determinar ciertos rasgos comunes. Estos son:
  - La reducción de la afiliación y de la negociación colectiva, disminución que comienza de forma más marcada en la década de los 90 debido a las crisis económicas, al ajuste y a reformas laborales
  - Las mujeres representan un porcentaje mayor del empleo urbano (50.3% del informal y 49.7% del formal) y, sin embargo, sus tasas de afiliación son muy bajas
  - Existencia de una importante modificación, o más bien un cambio estructural, de la afiliación y de la negociación colectiva en los diferentes sectores productivos, muy relacionada con cambios políticos y de estructura económica de esos países (por ejemplo, aparición de las zonas francas y crecimiento del sector informal)
  - Preeminencia del sector público (en este sector se dan las tasas más altas de afiliación). En el sector privado, las cifras crecientes del número pequeñas empresas en casi todos los países, en un contexto predominante de sindicalización y negociación por empresa y con un mínimo legal de 20 trabajadores en promedio (*ver infra*) para constituir un sindicato, limita la posibilidad de un crecimiento de las negociaciones y de la cobertura de los convenios, ya que existe un menor número de trabajadores que por ley pueden ejercer legalmente estos derechos
  - También ligado a la legislación y a su reforma se encuentra el efecto del incremento de contratos de corta duración o temporales en el número de afiliados (implicando, obviamente, su disminución). Las migraciones internas y externas también restringen la afiliación y el desarrollo de la negociación.
  - Existen, sin embargo, países que cuentan con “incentivos” a la afiliación y que mantienen (como consecuencia indirecta) una tasa sindical estable, como es el caso de Brasil. Este tipo de incentivos<sup>3</sup>, (en el caso de Brasil, la existencia de una cuota sindical obligatoria que recauda el Ministerio y es distribuida entre las federaciones nacionales en función de criterios de afiliación) es criticado por los órganos de control de la OIT<sup>4</sup>. En Argentina, existe un tradicional sistema de gestión de obras sociales en manos de los sindicatos; sin embargo, la nueva dinámica originada en la modificación de la legislación en 2001 (donde los sindicatos registrados, aún sin personería gremial, tienen derecho a

---

<sup>3</sup> No hay que olvidar que Brasil no ha ratificado el Convenio 87 y por lo tanto no está formalmente obligada a aplicar sus contenidos.

<sup>4</sup> OIT, 1994, par. 431.

defender ante el estado los intereses de sus miembros y negociar), ha estabilizado la afiliación.

*En resumen: Es difícil apreciar cifras fieles tanto en datos de afiliación sindical, como de aplicación del derecho de negociación colectiva, a causa de la inexistencia de registros fiables oficiales (Ministerios de Trabajo), como particulares (datos de los propios sindicatos o de las entidades empresariales). Lo que se puede constatar es la tendencia sostenida a la reducción de la afiliación y el estrechamiento de la negociación colectiva, tanto en los sectores afectados, como en el número de personas que se benefician de ella.*

## LA LEY Y LOS PRINCIPIOS

- ◆ América Latina presenta un marco legal muy marcado. Las relaciones laborales se rigen por la ley. La ley establece niveles supuestamente mínimos de protección, pero que operan casi siempre como máximos, debido a la poca capacidad real de mejora que lleva consigo la negociación colectiva.
- ◆ Se mantiene el espíritu intervencionista del estado en las relaciones de trabajo, como lo evidencian disposiciones de algunos países que establecen numerosos requisitos para la constitución y funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, o las que sujetan la huelga a un procedimiento complicado. Las muy numerosas observaciones que han formulado los órganos de supervisión de la OIT (en particular el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones), acerca de la inadecuación de la legislación nacional con los convenios que consagran la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, muestran que el grado de intervención estatal en las relaciones de trabajo es aún muy fuerte.
- ◆ La revisión legislativa (más bien, la propuesta o el debate) en la región es constante y se plantea en función de los programas políticos. Si bien la mayor parte de las reformas e intentos de reforma más recientes parecen responder a temas relativos a la flexibilidad de las relaciones individuales, lo cierto es que muchas de las propuestas, revisan los aspectos relativos a las relaciones laborales y se inspiran, en la mayor parte de los casos, en las normas de OIT o en la aplicación de los principios relativos a la libertad sindical (ver Guatemala<sup>5</sup>, Colombia<sup>6</sup>, Chile, Argentina). En los últimos cinco años no puede hablarse de grandes y profundas reformas laborales, siendo más bien reformas parciales que a veces salpican varios temas. Las más recientes<sup>7</sup> en cuanto a los aspectos colectivos son las reformas de Argentina, Colombia, Chile y Guatemala en el 2001<sup>8</sup>, a la que se añade la peruana de diciembre 2002 aunque prácticamente cualquier reforma que revisa aspectos individuales repercute directamente en la dinámica de las relaciones de trabajo (ver *supra* los ya expresado con relación a los contratos de duración determinada y su efecto sobre la negociación colectiva).
- ◆ Uno de los mayores límites en relación con la legislación y la reforma, lo representa la regulación de los principios de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en el sector público. Sin duda, y así lo constata la Comisión de Expertos de la OIT, prevalecen las concepciones estatutarias, y se restringe el derecho de todos los trabajadores, cuando se niega el derecho a la negociación colectiva y a la afiliación.
- ◆ ¿Cuales son los principales caracteres de la legislación sobre relaciones colectivas en la región?
  - Sin duda el primer rasgo es el reducido campo de aplicación de la norma, campo que no refleja la actual composición del mercado de trabajo y que abarca un número limitado de trabajadores

---

<sup>5</sup> La reforma de abril 2001 menciona expresamente en sus *considerandos* “dentro de lo observado por la Organización Internacional del Trabajo”.

<sup>6</sup> La ratificación de los Convenios 151 y 154 sobre negociación colectiva en el sector público y promoción de la negociación colectiva respectivamente, en el 2000, son fruto de sus compromisos de cumplimiento de la libertad sindical con la OIT e intentan mostrar la voluntad política del país y de sus actores ante una situación de presión internacional en relación con el asesinato de sindicalistas.

<sup>7</sup> La Comisión de Expertos ha tomado nota en los últimos 4 años de otras reformas que derogan decretos incompatibles con las normas internacionales o modifican un artículo en particular, en Costa Rica, Perú y Panamá.

<sup>8</sup> Todas ellas incorporan algunas de las observaciones de los órganos de control de la OIT.

- La ya mencionada necesidad legal de un número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos de empresa situado en torno a 20
- Tendencia a que las organizaciones de empleadores se “asocien” conforme a derecho civil, es decir como asociaciones generales no reguladas por el derecho del trabajo, siendo muy escasa la regulación de los sindicatos de empleadores en los Códigos laborales.
- De forma más reducida pero también característica se mantiene aún en algunos países la tendencia a la unicidad sindical por ley (Brasil, Bolivia), aunque la propia dinámica del movimiento sindical y la crisis a la que se enfrenta esta empezando a modificar cualquier tendencia al monopolio (véase los casos de Argentina y México, o el desarrollo del debate que se da actualmente en Brasil).
- La insuficiente regulación del fuero sindical y de la protección de los dirigentes, lo que genera no sólo múltiples comentarios de los órganos de control de la OIT, sino situaciones de cierta indefensión interna. En efecto, los actos de discriminación antisindical, han constituido en los últimos cinco años el mayor porcentaje de tipos de quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical<sup>9</sup>.

*En resumen: Las relaciones laborales en América Latina se rigen por leyes muy reglamentistas y que son cambiadas más por influencias de programas políticos que por acuerdo de las partes. Existen normas que dificultan un mejor acceso a estos derechos, como son las restricciones en el sector público, el número mínimos de trabajadores para constituir sindicatos o la falta de garantías para los representantes de los trabajadores. También existe el problema de la falta de articulación legal de los empleadores que dificultan la consolidación de una de las contrapartes.*

---

<sup>9</sup> A título de ejemplo, sólo en 1999, este Comité recomendó la anulación de actos de discriminación antisindical en casi la mitad de los casos examinados.

## LA APLICACIÓN

- ◆ Existen numerosos problemas ligados a la aplicación y la interpretación de la ley. La mayor parte de países sufren de lentitud de los procedimientos, dificultades en relación con la carga de la prueba, así como incluyen la posibilidad del empleador de entregar una indemnización a título de descargo que no guarda proporción con la gravedad del perjuicio. Los países cuentan con administraciones de trabajo con recursos humanos y laborales insuficientes, con inspectores de trabajo no capacitados y con escasos recursos materiales, así como con sistemas de solución de conflictos extremadamente formales y reglados, cuando no, poco operativos, así como con una justicia laboral lenta y poco efectiva, a juicio de los actores sociales.
- ◆ La administración de trabajo es, a menudo lenta y poco expeditiva<sup>10</sup>, así como sus procedimientos, lo que contraviene el desarrollo adecuado de las relaciones laborales<sup>11</sup> y perjudica el completo desarrollo de los principios de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva<sup>12</sup>. Así con frecuencia se dota a la administración con funciones excesivamente intervencionistas.
- ◆ La justicia del trabajo es también considerada como lenta y no se puede calificar de eficaz. Las cifras sobre la dilación y la duración de los procesos son preocupantes. Sirva de ejemplo que en el Salvador los casos se duplicaron entre 1994 y 1995, pero sin embargo no pudieron resolverse más de un 68% anual en promedio<sup>13</sup>. En Brasil (país con importante intervención judicial en los conflictos colectivos de trabajo *dissídios colectivos*) se contaba, recientemente, con dos millones y medio de casos por resolver en los tribunales de trabajo, de ellos, un 50% no habían obtenido sentencia firme y un 40% habían sido archivados. De las apelaciones en los tribunales regionales 150.000 llegan a la Corte Suprema. La media de los casos en los tres niveles judiciales es de tres a cuatro años.
- ◆ La existencia de las ya mencionadas nuevas formas de producción nacionales (zonas francas, por ejemplo) plantea también problemas de aplicación<sup>14</sup>. Así, es frecuente, en los diferentes comentarios y observaciones realizados por el Comité de Libertad Sindical en los últimos diez años, observar casos relativos a la discriminación antisindical y a las prácticas antisindicales en las zonas francas de Centro América, y en particular en la República Dominicana. No obstante, de forma paralela y con el objetivo de tratar de optimizar la situación sindical en el país, la creación de un servicio especial en la inspección del trabajo, consecuencia de tales situaciones, ha logrado en la actualidad mejorar las relaciones de trabajo y la firma de convenios colectivos en dicho sector.
- ◆ Además se han constatado otra serie de trabas administrativas de diverso carácter que impiden el desarrollo normal de los principios. Este es el caso, por ejemplo, en Bolivia, con relación al reconocimiento de la personalidad jurídica de las

---

<sup>10</sup> De hecho, la Comisión de Expertos ha señalado con relación a algunos países esta lentitud (es el caso de Costa Rica). Por su parte el Comité de Libertad Sindical, ha expresado su preocupación por la lentitud y poca eficacia de los procedimientos en un número considerable de casos.

<sup>11</sup> Sirva como ejemplo que la Comisión de Expertos recordó que ante denuncias de actos de discriminación antisindical es necesario instituir procedimientos rápidos, accesibles, poco costosos e imparciales para prevenir los actos de discriminación antisindical o ponerles remedio lo más rápidamente posible (OIT, 1994, párrafo 216).

<sup>12</sup> Entrevista al Presidente de la Corte Suprema, *Passando a Limpo*, transcripción televisiva de 4 de febrero del 2002.

<sup>13</sup> Ver estudio Quinteros, C y Navarrete sobre la relación de trabajo en el Salvador, Pág. 40-41

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifedial/II/wphtmdialogue/govlab/papers/2002/newnp/index.htm>.

<sup>14</sup> La maquila representa en Centroamérica y Panamá más de 250.000 empleos, en su mayor parte de mujeres y con alta rotación laboral.

organizaciones sindicales<sup>15</sup>. En efecto, la ley señala la necesidad de que toda organización sindical obtenga una certificación de la Dirección General de Asuntos Sindicales para poder acreditar la existencia legal del sindicato. Similar situación de “dificultad burocrática” es la de Perú con relación a los funcionarios públicos, ya que no existe un registro *ad hoc* para poder ejercer tal derecho (sin embargo la ley 27556/2001 atribuye al Ministerio de Trabajo la creación de tal registro, obligación hasta ahora no ejecutada por falta de desarrollo reglamentario). Los temas de dificultades registrales son señalados en numerosos países

- ◆ La externalización del conflicto es sin embargo muy limitada y las cifras de huelgas y paros son relativamente bajas (ver cuadro de huelgas registradas). Es cierto que una de las principales razones en esta parquedad numérica es la existencia de límites legales en algunos países a la declaración de legalidad de la huelga y a su convocatoria, pero también es cierto que a esta apreciación hay que añadir la falta de utilización de las instancias de solución de conflictos, el limitado recurso a la mediación y la práctica inexistencia del arbitraje voluntario (incluso no regulado en algunos países).

*En resumen: Si ya hemos visto que las Leyes adolecen de problemas, estos se ven, muchas veces agravados por las dificultades en la aplicación diaria. Las dificultades más reseñables son la falta de recursos humanos y de formación en la administración de trabajo y la práctica inexistencia de procedimientos ágiles de solución de conflictos, todo lo cual lleva a procedimientos lentos. También existen legislaciones poco proteccionistas respecto a la carga de la prueba para el trabajador en situación de despido.*

---

<sup>15</sup> Este reconocimiento se hace con base en una resolución suprema del Poder Ejecutivo (Art. 124 del Decreto Reglamentario de la Ley). Es más en el Artículo 126 del decreto reglamentario se dice que el reconocimiento se hará previo informe de la Inspección General del Trabajo y dictamen del Fiscal de Gobierno.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ◆ La negociación colectiva en la región refleja su progresiva y lenta reducción, tanto en el número de convenios registrados, como en relación con la cobertura misma. Así mismo, su propia dinámica ha variado en los últimos años observándose una tendencia general hacia la descentralización y a un cierto cambio en los contenidos en función de las nuevas formas de organización del trabajo.
- ◆ Se observa que el tipo de negociación más generalizado, y en algunas subregiones el único, es el que tiene lugar en el ámbito de la empresa. A decir verdad, no se tiene conocimiento de ningún convenio colectivo concluido en los últimos cinco años al nivel de la industria o rama de industria en la mayor parte de países de Centro América, en Bolivia, en Ecuador, en Paraguay, o en Perú<sup>16</sup>. En otros países como Colombia, Chile, o en los últimos años en Venezuela (con la suspensión por ley de la negociación en algunos periodos), se reduce a un número mínimo (dos en Colombia por ejemplo), mientras que en algunos casos se limita únicamente al sector de la construcción (el Salvador, Panamá). Es cierto que la estructura sindical al nivel de la empresa, no puede favorecer una negociación de industria; además, los empresarios no parecen dispuestos (y en algunos casos los propios estatutos de las organizaciones patronales no lo favorecen<sup>17</sup>) a delegar en sus organizaciones patronales la facultad de negociar convenios colectivos en este nivel. Además, la negociación de industria o de rama es en la práctica de muchos países difícil debido a la heterogeneidad de las empresas comprendidas en ellas. A ello se añade el hecho de que el marco jurídico de la negociación colectiva, tal como ha sido formulado en los códigos de trabajo.
- ◆ Sector informal, agrícola y zonas francas presentan problemas particulares y la negociación es muy incipiente. El sector público queda con frecuencia excluido del derecho a la negociación, incluso cuando se permite la afiliación sindical de los funcionarios públicos
- ◆ Los contenidos siguen siendo, con frecuencia, pobres y quedan muy limitados en la mayor parte de los países a las negociaciones salariales.

*En resumen: Se da un retroceso en la negociación colectiva (en número y en cobertura) que tiene mucha relación con la debilidad de las contrapartes (empleadores y sindicatos), la falta de correspondencia entre las nuevas formas de organización del trabajo respecto a la articulación de los representantes de empleadores y trabajadores (negociaciones de empresa/rama/cadenas productivas, multinacionales, etc) o respecto a nuevos contenidos.*

---

<sup>16</sup> A pesar de los intentos y las luchas que a este nivel ha venido realizando la Federación de los trabajadores de la construcción (la única federación existente que agrupa a más de 200 000 trabajadores en todo el país) para recuperar un derecho perdido en los últimos 7 años.

<sup>17</sup> Es el caso, por ejemplo, del artículo 7 de los estatutos de la CEB boliviana donde se les limita la posibilidad de negociar convenios colectivos de forma indirecta.

## LA INTEGRACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN TRANSNACIONAL: TRABAJANDO EN LA GLOBALIZACIÓN

- ◆ Se aprecian los primeros pasos de relaciones laborales transnacionales. En efecto, el contrato colectivo entre la empresa Volkswagen de Argentina y Brasil, por una parte, y los sindicatos metalúrgicos de la CUT de Brasil y el sindicato de mecánicos de Argentina es un primer ejemplo<sup>18</sup>. Así mismo y en esta dinámica interregional, han existido algunas primera manifestaciones de conflicto general, aunque aún son casi experimentales (paro de una hora de los trabajadores de la energía eléctrica del MERCOSUR, el 12 de noviembre de 1996, movilización conjunta el 17 de diciembre de 1996 en ocasión de una reunión de Presidentes de los países del MERCOSUR en Fortaleza, Brasil, y celebración conjunta del 1º de mayo de 1999 en la ciudad uruguaya de Rivera, situada en la frontera con Brasil).
- ◆ Experiencia interesante a nivel subregional la representa la Agenda Laboral Centroamericana firmada en Mayo 2002 en Sto. Domingo y donde ocho países concordaron en el ámbito tripartito en asumir y defender los derechos fundamentales, entre ellos la libertad sindical como prioridad de sus acciones.
- ◆ Prácticamente todos los órganos regionales y subregionales hacen referencia en su Cartas fundacionales y/o en Declaraciones y Acuerdos a los derechos laborales.
- ◆ Existen los acuerdos entre uniones internacionales de trabajadores y multinacionales. Se trata esta de una modalidad interesante que se inició en el marco de la empresa de DANONE con la UITA (Unión Internacional de Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines), y que se ha continuado con el de UNI con Telefónica, y el de ICEM (Federación de Química, energía, mina) y Statoil, Endesa y AngloGold.
- ◆ Especial relevancia tiene el caso de Guatemala en el ámbito agrícola. Consecuencia de los conflictos nacionales en el banano, tras la negociación de SITRABI con Del Monte y con el apoyo de la internacional sindical UITA, se mantuvo el 6 de septiembre del 2002 una primera reunión de la Comisión permanente de la industria bananera en Costa Rica y en la que Del Monte y Chiquita se adhirieron a escala internacional a cumplir y respetar los ocho Convenios fundamentales de la OIT entre ellos los de libertad sindical y negociación colectiva. En la misma reunión se establecieron mecanismos de seguimiento de la Comisión permanente para monitorear los compromisos y avances

---

<sup>18</sup> Concebido como un convenio colectivo subregional, este acuerdo se fundamenta expresamente, según consta en uno de sus "considerandos" en "la necesidad de extender los acuerdos de las relaciones entre capital y trabajo al ámbito del MERCOSUR". En ese marco, establece el intercambio de información; la realización de una reunión anual conjunta entre las empresas y los sindicatos y las comisiones internas de fábrica; el compromiso de prevención de conflictos a través del diálogo permanente y de solución de las divergencias a través de la negociación, en la medida de lo posible; el reconocimiento, por parte de las empresas, de la representatividad de los sindicatos celebrantes y las comisiones internas, como interlocutores para el tratamiento de los asuntos laborales y del derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y a constituir las susodichas comisiones internas de fábrica; finalmente, este convenio contiene interesantes disposiciones en materia de formación profesional, previendo la "homogeneización" de los programas de capacitación, la cooperación de los sindicatos y comisiones internas en la elaboración de los programas y el reconocimiento automático de los cursos realizados en cualquiera de los establecimientos de la firma en el MERCOSUR.

*En resumen: La nueva realidad de sistemas productivos interdependientes, con dinámicas multinacionales o fruto de acuerdos regionales requieren desarrollar nuevas alternativas negociadoras que garanticen derechos homologables de los trabajadores de una misma empresa o rama productiva ubicados en diferentes territorios. La promoción de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo como piso mínimo de estas negociaciones es una práctica que se viene extendiendo en estos nuevos ámbitos.*