



2014

ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI

**LOS PEORES LUGARES DEL MUNDO PARA
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Índice Global de los Derechos de la CSI

Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, reuniendo a las organizaciones que estaban anteriormente afiliadas a la CIOSL y la CMT (ambas ahora disueltas), así como a cierto número de centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La nueva Confederación cuenta con 325 organizaciones afiliadas en 161 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 176 millones de trabajadores, de los que el 40 por ciento son mujeres. Forma parte asimismo de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) junto con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI tiene oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo, y cuenta con carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Prefacio

La garantía del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es también garantía de una sociedad más equitativa y más próspera. Cuando los trabajadores disfrutan de la libertad de una voz colectiva, cuando pueden negociar para que los lugares de trabajo sean seguros y las condiciones y los salarios justos, y trabajar libres de discriminación, entonces la productividad y el crecimiento económico pueden prosperar.

Sin embargo, en todas partes, los trabajadores tienen que luchar por su derecho a una representación colectiva, y el trabajo decente escasea en mayor o menor medida en la mayoría de los países. Los abusos a los derechos están empeorando en lugar de mejorar, y son muchos los países que no asumen ninguna responsabilidad para proteger los derechos de los trabajadores/as en un contexto nacional o a través de las cadenas de suministro corporativas.

Según diversos informes de las organizaciones afiliadas, en al menos 53 países se han registrado casos de trabajadores despedidos o suspendidos de sus funciones por intentar negociar unas condiciones laborales mejores. En la gran mayoría de los casos la legislación nacional no ofrece ningún tipo de protección ni prevé tampoco sanciones disuasorias para exigir responsabilidades a los empleadores abusivos. Efectivamente, empleadores y Gobiernos actúan en complicidad para acallar las voces de los trabajadores que protestan contra situaciones de explotación.

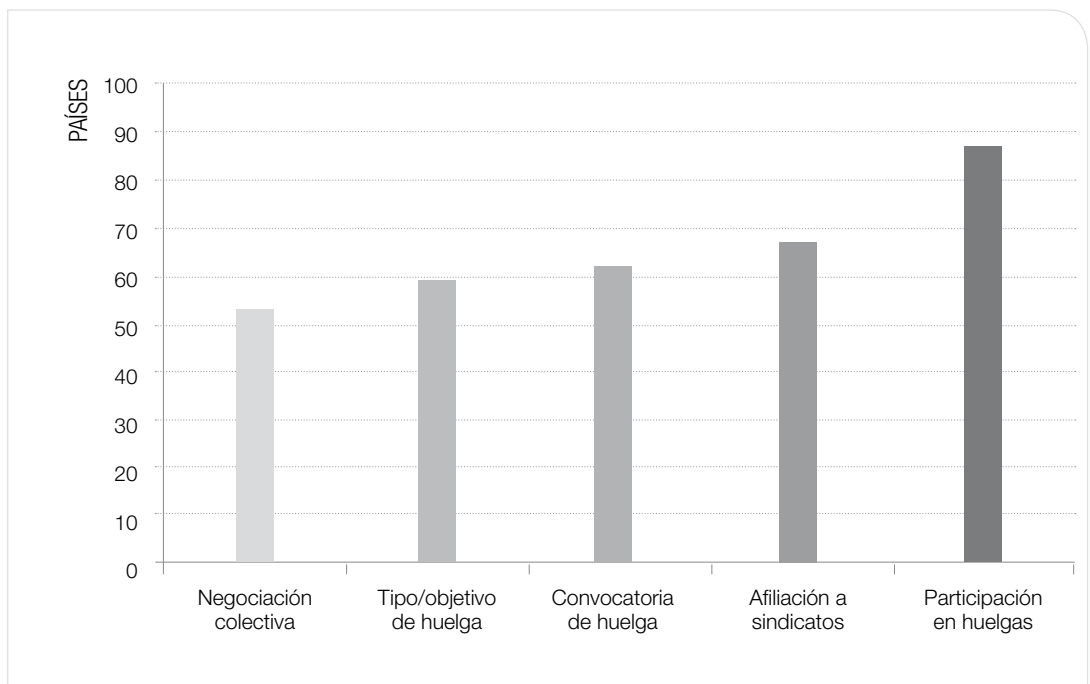
El aumento de las relaciones laborales precarias ha intensificado aún más la vulnerabilidad de los trabajadores a la discriminación en el lugar de trabajo. Se ha conseguido convencer a los Gobiernos de la gran mayoría de los países para que alteren su legislación laboral y se fomente de este modo diversas formas de trabajo precario. En prácticamente todos los países, el trabajo temporal, el trabajo a través de agencias, la subcontratación y otros tipos de trabajo informal están expandiéndose a gran velocidad. Dada la inestabilidad de su situación laboral y el considerable riesgo de despido, los trabajadores en formas precarias de empleo se muestran reacios a afiliarse a un sindicato y a estar cubiertos por la negociación colectiva, lo que significa que, en definitiva, no disponen del apoyo necesario para mejorar su situación laboral.¹

Si bien el derecho a la huelga está reconocido en la mayoría de los países, las leyes y prácticas de por lo menos 87 países excluyen de este derecho a ciertos tipos de trabajadores. Al menos 37 países imponen multas o incluso penas de cárcel por llevar a cabo huelgas legítimas y pacíficas. En países como Qatar o Arabia Saudita, la exclusión de los trabajadores migrantes del ámbito de los derechos laborales colectivos significa que, efectivamente, más del 90% de la mano de obra no tiene acceso a sus derechos. Esta situación, que se ve reforza-

da por la vigencia de unas leyes de patrocinio absolutamente arcaicas, da lugar en ambos países a prácticas de trabajo forzoso.

En los últimos 12 meses los Gobiernos de al menos 35 países han detenido o encarcelado a trabajadores y trabajadoras como parte de una táctica designada a oponerse a las demandas de derechos democráticos, salarios decentes, condiciones laborales más seguras y seguridad del empleo. En por lo menos nueve países se recurrió al asesinato y desaparición de trabajadores como práctica habitual para intimidar al personal.

Violaciones más frecuentes de los derechos (abril de 2013-marzo de 2014)

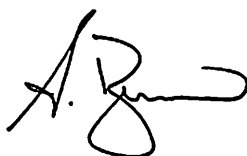


La Confederación Sindical Internacional ha desarrollado la base de datos más exhaustiva del mundo en relación con las violaciones de los derechos de los trabajadores (survey.ituc-csi.org). Desde 1983 se han publicado en el Informe toda una serie de textos descriptivos en los que se detallan hechos sobre violaciones reales sufridas por trabajadores y trabajadoras a escala mundial. En 2014 la información cualitativa examinada se ha complementado con una cla-

sificación numérica para cada país que pone de manifiesto el grado específico de derechos laborales colectivos de que disfrutaban los trabajadores de todo el mundo – el Índice Global de los Derechos de la CSI.

El Índice Global de los Derechos de la CSI hace saber a las empresas y Gobiernos abusivos que el movimiento sindical internacional se solidariza con los trabajadores y trabajadoras a los que se deniega sus derechos fundamentales. Los peores lugares del mundo para trabajar quedarán por tanto expuestos y la CSI exigirá cambios, exigirá trabajos decentes. La solidaridad global en apoyo a los países donde no existen derechos, leyes adecuadas o instituciones del mercado laboral eficientes, se sumará al apoyo de los sindicatos de todo el mundo para que se rectifique esta situación. Los Gobiernos y empresas que permitan o perpetren la opresión de los trabajadores no pueden esconderse.

La primera parte de esta publicación explica de manera más detallada la metodología utilizada para establecer el Índice Global de los Derechos de la CSI y a continuación ilustra cada una de las cinco clasificaciones con el ejemplo de un país. La segunda parte consiste en fragmentos de la base de datos en línea survey.ituc-csi.org y presenta breves ejemplos de violaciones que se han producido en diversas partes del mundo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Burrow'.

Sharan Burrow, Secretaria General

Contexto general

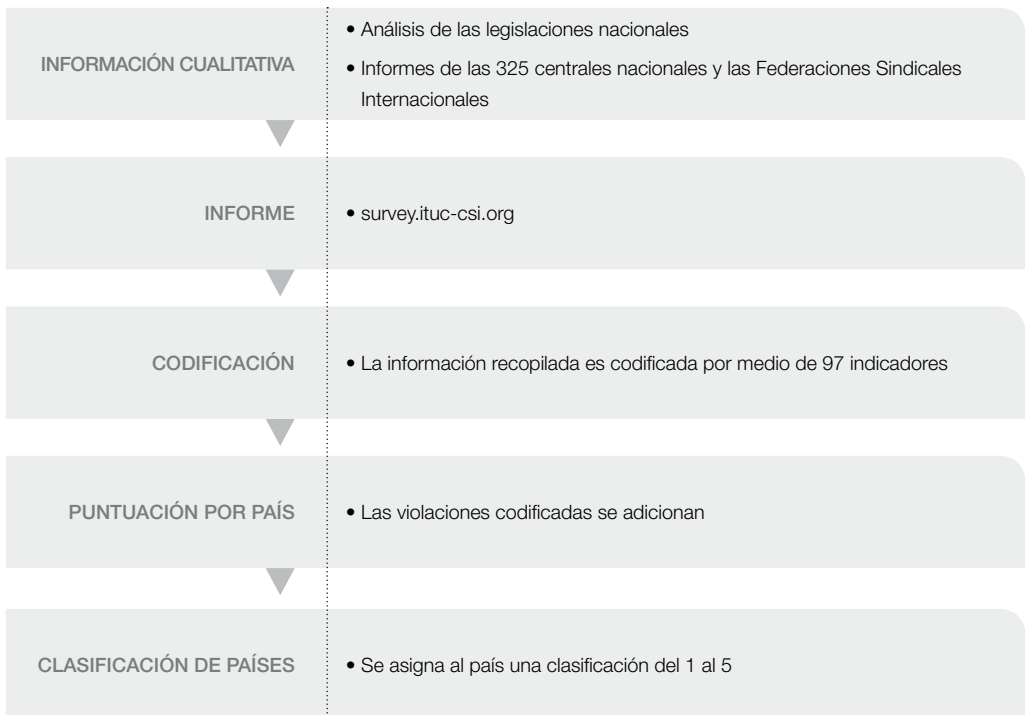
El Índice Global de los Derechos de la CSI cubre las violaciones registradas en 139 países a lo largo de los últimos 12 meses (de abril de 2013 a marzo de 2014). La metodología se basa en las normas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.² Estos derechos se basan a su vez en el Derecho internacional relativo a los derechos humanos³, que hemos presentado por medio de 97 indicadores con el objetivo de traducir el texto expositivo en una clasificación numérica. Los países son a continuación clasificados en grupos de 1 a 5, dependiendo de la medida en que se cumplen los derechos laborales colectivos. El nivel de desarrollo económico, tamaño y ubicación del país no se han tenido en cuenta, puesto que los derechos fundamentales son universales y todos los trabajadores del mundo deben tener acceso a ellos⁴. Cuanta más alta sea la puntuación de un país, menos derechos tienen sus trabajadores a expresarse con una voz colectiva debido a la incapacidad del Gobierno para garantizar los derechos.

La recopilación de indicadores no es sólo una forma eficiente y sistemática de registrar las violaciones, sino que también puede ser un instrumento importante para establecer datos de referencia entre los países con relación al grado de cumplimiento de las normas fundamentales. Estas referencias permitirán a la CSI clasificar tipos recurrentes de violaciones y establecer patrones de abusos en función del tiempo y de la geografía. En última instancia, permiten mejorar la capacidad de la CSI para aprovechar las buenas prácticas y formular e intensificar campañas y actividades de defensa en los países donde los derechos se vean gravemente amenazados. La clasificación de la información textual multidimensional mediante la asignación de puntuaciones proporciona también mayor visibilidad al historial de un país y fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad que resulta indispensable para conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de los derechos fundamentales.

Por último, estamos convencidos de que el Índice Global de los Derechos de la CSI será una herramienta de seguimiento útil para los responsables políticos y para los inversores socialmente responsables. Servirá para corregir el concepto erróneo defendido por el informe Doing Business del Banco Mundial, según el cual el hecho de desvalorizar las normas laborales es bueno para los negocios. “El índice de empleo de trabajadores” es uno de los 10 componentes de dicho informe y se utiliza para comparar los países en función de la medida en que regulan el mercado laboral. Básicamente, los países que no se rigen por los derechos fundamentales obtienen buena puntuación siempre y cuando la normativa laboral

sea limitada. Tras numerosas críticas, el Banco Mundial eliminó los indicadores de empleo de trabajadores, pero los datos siguen publicándose en un anexo del informe y son muy utilizados por el Banco Mundial⁵, lo cual resulta inaceptable para una organización que afirma estar comprometida con la reducción de la pobreza.

Índice Global de los Derechos de la CSI en cinco pasos



MARCO METODOLÓGICO

Información cualitativa

Las bases y fuentes de datos para la elaboración del Índice Global de los Derechos de la CSI provienen de la información cualitativa recopilada y publicada en el Informe (survey.ituc-csi.org).

El Informe proporciona información sobre las violaciones de los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, definidos por los Convenios de la OIT, en particular los Convenios núm. 87⁶ y 98⁷ de la OIT, así como la jurisprudencia desarrollada por los mecanismos de supervisión de la OIT⁸. El Informe evalúa la medida en que la legislación nacional de un país se ajusta a las normas interna-

cionales, y expone ciertas prácticas presentando ejemplos de casos específicos de violaciones de derechos sindicales que se han producido en el país en cuestión.

Los investigadores jurídicos analizan la legislación más reciente de cada país, a fin de identificar secciones que vulneren los derechos sindicales. En primer lugar se identifica la legislación que regula los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, incluyendo, cuando proceda, leyes específicas por sector. Las secciones que vulneran los derechos sindicales son extraídas y documentadas con las referencias. Si bien en algunos casos pueden incluirse breves aclaraciones para explicar por qué se considera que una sección relevante constituye una violación, el análisis es puramente factual y se basa en las normas internacionales del trabajo existentes.

Las violaciones en la práctica se identifican por medio de cuestionarios enviados a las 325 afiliadas de la CSI en 161 países y territorios que representan a 176 millones de trabajadores y trabajadoras, así como a las Federaciones Sindicales Internacionales. El cuestionario trata de cubrir todos los aspectos posibles del derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Al mismo tiempo, es importante racionalizar las preguntas para asegurarse de que sean directas y accesibles a los trabajadores. Después de tres etapas piloto, optamos por 34 preguntas, que se tradujeron a tres idiomas (español, francés e inglés), y en determinados casos se incluyeron breves explicaciones.

La CSI envía el cuestionario en formato electrónico y Word a sus afiliadas, solicitándoles que lo compartan ampliamente con sus miembros. Por otra parte, se llevan a cabo cinco reuniones regionales con coordinadores regionales de derechos humanos y sindicales, donde el cuestionario se reparte, se explica y se completa. Además, una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto. Cuando se informa de una violación, se solicita las afiliadas que especifiquen la fecha, la víctima/el sindicato, una descripción de los hechos y las denuncias presentadas a nivel nacional e internacional. Las violaciones sólo se registran si los sindicatos pueden proporcionar datos relevantes. Así pues, para mayor fiabilidad y comparabilidad de la información, se prescinde de las referencias anecdóticas y de la mera expresión de opiniones. Toda la información es posteriormente consolidada, resumida y documentada.

El análisis jurídico y los informes de casos sobre violaciones en la práctica son publicados en el sitio web del Informe. La CSI publica además anualmente una versión impresa en la cual se destacan las violaciones graves y las tendencias basadas en la evidencia que se presenta en el Informe. Esto significa que las fuentes

de información sobre las que se establecen las clasificaciones por país son claras y sumamente transparentes.

Puntuaciones por país

El primer paso para asignar una clasificación a un país es traducir en puntuaciones nacionales la información cualitativa sobre las violaciones, obtenida a partir de la encuesta, para lo cual se aplica un método de codificación.

La información cualitativa se codifica por medio de 97 indicadores derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que se agrupan en cinco categorías: libertades civiles fundamentales; derecho a establecer o afiliarse a sindicatos; actividades sindicales; derecho de negociación colectiva; y derecho de huelga. Se ha optado por un número elevado de indicadores a fin de reflejar con exactitud los complejos y multifacéticos tipos de violaciones que pueden producirse a escala nacional.

Los indicadores abordan toda una serie de violaciones en la ley y en la práctica. Las garantías jurídicas son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores. El hecho de que no se disponga de información sobre las violaciones en la práctica en un país determinado no significa que los derechos estén plenamente protegidos y garantizados – los trabajadores podrían haberse abstenido de siquiera intentar ejercer determinados derechos debido a que la legislación no les ofrece protección contra las represalias o incluso les impone sanciones por ejercer sus derechos. Al mismo tiempo, unos marcos legislativos exhaustivos tampoco se traducen automáticamente en una aplicación real efectiva. Así pues, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo es crucial cuando se trata de la ley y la práctica – de hecho ambos aspectos son interdependientes.

Los 97 indicadores adoptan una forma binaria de igual peso (SÍ/NO). Esto significa que la información cualitativa de cada país es contrastada con la lista de los 97 indicadores; y cuando la información corresponde con un indicador, se codifica “SÍ” y se le asigna un punto. Una de las principales ventajas de utilizar este método con indicadores de igual peso es que reduce la subjetividad normativa del analista que efectúa la codificación⁹. Las gradaciones son difíciles de aplicar, puesto que la aclaración de conceptos demuestra ser imprecisa y deja a los analistas un amplio margen discrecional, lo cual podría conducir a desviaciones graves. Por otra parte, cada uno de los indicadores hace referencia a obligaciones universalmente vinculantes, lo que quiere decir que las empresas y los Gobiernos deben obedecer plena e igualmente a cada uno de los indicadores. En consecuencia, todos los indicadores han de tener la misma importancia conceptual.

El hecho de que las normas internacionales del trabajo subrayan la importancia de proteger a los líderes y representantes sindicales¹⁰ y señalan el peligro de las violaciones generalizadas y sistemáticas¹¹ ha sido incorporado a la definición de la lista de indicadores, como consecuencia de lo cual ciertos indicadores son de naturaleza gradacional a pesar de estar en código binario. Por ejemplo, el indicador (4) sobre el asesinato y/o desaparición de sindicalistas va seguido del indicador (5), que evalúa si el asesinato y/o la desaparición se cometieron contra un dirigente sindical. El indicador (6) evalúa si los asesinatos y/o desapariciones son extendidos y/o sistemáticos.

Por otra parte, la jurisprudencia de la OIT ha dejado repetidamente claro que una legislación excesivamente restrictiva o una legislación que no proteja lo suficientemente a los trabajadores pueden hacer que los derechos se vuelvan inoperativos en la práctica¹². Esto sucede concretamente cuando la legislación es prohibitiva e incluso impone fuertes sanciones por el hecho de ejercer derechos legítimos; o cuando la legislación es demasiado prescriptiva y por tanto restringe excesivamente el espacio en el que los trabajadores pueden ejercer sus derechos. En lo que respecta a las reglas de codificación, esto significa que si la violación de un derecho en la ley se codifica por esa razón, entonces se efectuará automáticamente la codificación del mismo derecho bajo una violación en la práctica. No obstante, si la violación en la ley se debe a que la legislación otorga poderes discrecionales demasiado amplios al Gobierno y/o empleadores, la cuestión se codifica únicamente como una violación en la ley; la violación del respectivo derecho se codificará además como una violación en la práctica únicamente si existen pruebas de que el Gobierno y/o las empresas se han servido de esta legislación en la práctica.

Un país recibe por defecto la peor puntuación posible cuando la inmensa mayoría de los trabajadores no tienen efectivamente acceso a ningún derecho.¹³

Conversión para la clasificación de países

Una vez completada la codificación de la información disponible sobre un país determinado, se adicionan todos los indicadores respecto a los cuales se han codificado violaciones, y se obtiene una puntuación final. La clasificación de un país dependerá entonces del grupo en el que se inscriba esa cifra. Tras finalizar la fase piloto del proyecto, que constó de cinco etapas basadas en 20 países de diferentes partes del mundo, se establecieron 5 grupos con clasificaciones del 1 al 5. Un país se clasifica por defecto en el grupo 5+ cuando su Estado de derecho se ha desintegrado completamente¹⁴. Es imposible que los trabajadores puedan disfrutar de los derechos de negociación colectiva cuando las violaciones de los

derechos humanos y del derecho humanitario son sistemáticas y el Gobierno/ autoridad carece de competencias institucionales para proteger sus derechos. La asignación de la clasificación 5+ se basa en enunciados cualitativos aprobados en diversas resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, donde se señala que la gravedad de los ataques y la falta de responsabilidad plantean una amenaza para la paz y la seguridad.

El objetivo inicial era establecer unas clasificaciones significativas que representaran individualmente una escala normativa diferenciada y relevante en lo concerniente al cumplimiento de los derechos laborales colectivos. La máxima puntuación que un país puede llegar a obtener es de 97. Como se indicó anteriormente, la lista de indicadores se definió de manera que se tuvieran en cuenta todos los tipos posibles de violaciones, y no en función de la idoneidad de la escala para las clasificaciones finales. Es prácticamente imposible que un país cometa todos los tipos de violaciones posibles, por lo que los valores límites para la tabulación de las clasificaciones se basan en los datos. Así pues, la puntuación del país con el peor resultado se utiliza como valor máximo y la del país con el mejor resultado se utiliza como valor mínimo, y a partir de ahí se determinan los valores límites para cada uno de los grupos de la clasificación. La máxima puntuación alcanzada por los países fue de 43 y la puntuación mínima fue de 0, de modo que cada uno de los grupos tiene que abarcar un segmento de 9 puntos para que se puedan clasificar todos los países. El siguiente gráfico explica la tabulación de las puntuaciones en las clasificaciones.

Clasificaciones de los países

1

- Violaciones irregulares de los derechos
- Puntuación: 0-8
- Los derechos laborales colectivos no están por lo general garantizados. Los trabajadores pueden sindicalizarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva con el Gobierno y/o las empresas y pueden introducir mejoras en sus condiciones laborales por medio de la negociación colectiva. Las violaciones de los derechos de los trabajadores/as no son inexistentes pero no se producen de manera regular.

2

- Violaciones repetidas de los derechos
- Puntuación: 9-17
- Los derechos laborales colectivos en los países clasificados en el grupo 2 son ligeramente más débiles que en los países del grupo 1. Ciertos derechos han sido objeto de repetidos ataques por parte de los Gobiernos y/o las empresas y han socavado la lucha para conseguir unas condiciones laborales mejores.

3

- Violaciones regulares de los derechos
- Puntuación: 18-26
- El Gobierno y/o las empresas interfieren con regularidad en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes.

4

- Violaciones sistemáticas de los derechos
- Puntuación: 27-35
- Los trabajadores de los países del grupo 4 han denunciado violaciones sistemáticas. El Gobierno y/o las empresas están firmemente decididos a acallar la voz colectiva de los trabajadores poniendo en peligro los derechos fundamentales.

5

- Derechos no garantizados
- Puntuación: 36+
- Los países clasificados en el grupo 5 son los peores países del mundo para trabajar. Si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a unos regímenes autocráticos y a unas prácticas laborales injustas.

5⁺

- Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho
- Los derechos de los trabajadores en los países clasificados en el grupo 5+ están igual de limitados que en los países del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a unas instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o una ocupación militar. En tales casos, el país se clasifica por defecto en el grupo 5+.

REPÚBLICA CENTROAFRICANA



© UNHCR

En marzo de 2013 la alianza rebelde Seleka ocupó la capital y derrocó al Presidente Francois Bozize, tras lo cual el país se ha sumido en una espiral de violencia etno-religiosa. Miles de personas han sido brutalmente asesinadas y los musulmanes se han convertido recientemente en el blanco de las milicias a modo de venganza por la toma de poder de los rebeldes. La ONU ha advertido del elevado riesgo de genocidio. El Consejo General ha expresado asimismo su preocupación por el colapso de la administración.¹⁵ El país ha obtenido en consecuencia la peor clasificación por defecto, de 5+.

5+

- Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho
- Los derechos de los trabajadores en los países clasificados en el grupo 5+ están igual de limitados que en los países del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a unas instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o una ocupación militar. En tales casos, el país se clasifica por defecto en el grupo 5+.

CAMBOYA



El Gobierno camboyano respondió con fuerza letal a las manifestaciones organizadas para expresar las reivindicaciones colectivas legítimas de los trabajadores, quienes reciben unos salarios demasiado bajos, además de verse expuestos a unas condiciones laborales precarias y peligrosas. Los trabajadores y trabajadoras camboyanos que reclaman colectivamente mejores condiciones laborales son sistemáticamente objeto de despidos improcedentes, intimidación, detenciones y violencia que a menudo son causa de lesiones graves e incluso ocasionan la muerte. Todavía no se ha aprobado una Ley de Sindicatos que se ajuste a las normas internacionales, y el Código Laboral sigue siendo deficiente a la hora de proteger los derechos de los trabajadores. El análisis de la información proporcionada a la CSI ha dado como resultado una clasificación de 5 para Camboya en 2014.

MARCO LEGISLATIVO

La Ley de Sindicatos todavía no ha sido aprobada, de modo que las relaciones laborales siguen estando reguladas por un Código Laboral en el que se observan graves deficiencias con respecto a los derechos de negociación colectiva. Los magistrados, así como otras categorías de funcionarios civiles, incluidos los docentes, están excluidos del ámbito del Código Laboral y no disfrutan del derecho a establecer o afiliarse a organizaciones regidas por otra legislación. Los funcionarios civiles no tienen derecho a la negociación colectiva.

La OIT también ha señalado repetidamente graves deficiencias en el Código Laboral. Concretamente, se imponen restricciones

5

- Derechos no garantizados
- Los países clasificados en el grupo 5 son los peores países del mundo para trabajar. Si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a unos regímenes autocráticos y a unas prácticas laborales injustas.

al derecho a elegir representantes y a administrarse con plena libertad: el artículo 269 del Código Laboral establece que los líderes sindicales tienen que haber ejercido durante por lo menos un año la profesión que su sindicato representa. La ley también exige que los líderes sean mayores de 25 años, sepan leer y escribir y carezcan de antecedentes penales.

Por otra parte, un reglamento ministerial promulgado en 2004 (sección 1 de la orden ministerial núm. 13) prevé que las autoridades pueden negarse a otorgar el estatus de organización más representativa a un sindicato si el Comité de Asesoramiento Laboral, el empleador, una institución o un tercero presenta una objeción a la solicitud del sindicato. En todas las empresas se imponen servicios mínimos, independientemente de que sean servicios públicos o no, e independientemente de si los servicios mínimos exceden las exigencias requeridas para el cumplimiento de las normativas legales en materia de seguridad. Los trabajadores que deben prestar los servicios mínimos pero que siguen haciendo huelga se considera que

han incurrido en una falta grave (art. 326 (1) Código Laboral). Por otra parte, la legislación laboral prohíbe la discriminación antisindical pero no proporciona una protección adecuada contra la misma.

No existe ninguna disposición legal específica que exija a los empleadores firmar un convenio colectivo. En ausencia de un convenio colectivo, el Ministerio de Trabajo puede emitir unilateralmente un decreto que establezca las condiciones laborales para una profesión concreta.

VIOLACIONES EN EL SECTOR DEL VESTUARIO

La protección inadecuada de los derechos de los trabajadores queda patente en las violaciones registradas en la práctica, concretamente en el sector del vestuario. Más de medio millón de trabajadores y trabajadoras del sector de la confección reportan a la economía camboyana unos ingresos anuales de más de 5.000 millones USD. Sin embargo, la policía desplegó una violencia excesiva contra los trabajadores y trabajadoras que reclamaban en enero un aumento del salario mínimo a 160 USD mensuales.

Los empleados del sector de la confección en Camboya trabajan en unas condiciones laborales abusivas. Las horas extras que realizan la gran mayoría de los trabajadores sobrepasan los límites legales establecidos. Más de la mitad de las fábricas de vestuario no cumplen con las normas de salud y saneamiento en lo que respecta al acceso a agua potable y la disponibilidad de agua y jabón cerca de los aseos. En 2012, 1.686 trabajadores se desmayaron en el lugar de trabajo debido a las peligrosas condiciones que prevalecen. Aproximadamente el 90% de los trabajadores y trabajadoras no tienen un contrato permanente sino que están empleados con contratos de duración determinada.¹⁶ Los contratos laborales precarios implican una mayor vulnerabilidad a la discriminación antisindical, puesto que los trabajadores temen que el empleador no les renueve el contrato por el hecho de reclamar mejores condiciones laborales.

Los trabajadores se sintieron esperanzados cuando, en agosto de 2013, el Gobierno comisionó un estudio con el propósito de informar al Comité de Asesoramiento Laboral sobre el establecimiento de una tasa mínima apropiada para el salario de los trabajadores/as de la confección, basada en los gastos requeridos para cubrir las necesidades básicas. El Código Laboral estipula que el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional es quien establece el salario mínimo conforme a las recomendaciones del Comité de Asesoramiento Laboral, que es un organismo tripartito (artículo 107 del Código Laboral). Según el Código Laboral, a la hora de determinar el salario mínimo se tienen en cuenta una serie de factores, que incluyen una evaluación de las necesidades de los trabajadores (costo de la vida, niveles salariales y niveles de vida comparativos),

y de factores económicos (desarrollo económico, productividad y empleo). Como resultado de estas consideraciones, el estudio concluyó que el salario mínimo debería establecerse entre 157 y 177 USD mensuales. Los sindicatos alcanzaron un acuerdo con relación a una propuesta que recomendaba un incremento del

Aproximadamente el 90% de los trabajadores y trabajadoras no tienen un contrato permanente.

salario mínimo a 160 USD mensuales y han recibido el apoyo de diversas marcas internacionales que han declarado que seguirán abasteciéndose en Camboya siempre y cuando se aplique dicho incremento salarial.

No obstante, a pesar de todas las expectativas, el 24 de diciembre el Gobierno fijó el salario mínimo en 95 USD mensuales (y después en 100 USD). Dado que esta cantidad es muy inferior a las recomendaciones del Comité de Asesoramiento Laboral, y extremadamente insuficiente para cubrir las necesidades más básicas de los trabajadores, los sindicatos decidieron negarse a trabajar el 24 de diciembre de 2013 – conforme a su derecho fundamental en virtud del derecho internacional y el Código Laboral – con el objetivo de hacer campaña para conseguir un salario mínimo más alto. Pero en lugar de negociar con los trabajadores, el Gobierno optó por recurrir a la violencia y a la intimidación.

El 2 y 3 de enero de 2014, las fuerzas del Gobierno recurrieron a la violencia y la intimidación para reprimir las manifestaciones en protesta por el salario mínimo anunciado. Tras una movilización de soldados y agentes de la policía fuertemente armados, se produjeron sangrientos enfrentamientos. Al final 23 personas fueron detenidas, entre ellas Vorn Pao, Presidente de la Independent Democracy of Informal Economy Association, y Theng Savoeun, Coordinador de la Coalition of Cambodian Farmer Communities, así como varios trabajadores de ambas asociaciones. Vorn Pao fue gravemente herido a manos de la policía durante su detención, además de padecer una enfermedad que requiere un tratamiento médico urgente. El 3 de enero, cuatro trabajadores fueron asesinados a manos de la policía durante los violentos enfrentamientos, y otros muchos resultaron gravemente heridos. Otro trabajador falleció posteriormente como consecuencia de las heridas sufridas. El uso de la fuerza ha sido extremadamente excesivo.

El hecho de que la policía mate, agreda y detenga a trabajadores, vulnerando de manera tan flagrante el derecho fundamental a la libertad sindical, es sumamente preocupante y debe ser condenado. Todavía no se ha llevado a cabo ninguna investigación independiente sobre las muertes, como lo había requerido el Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos. Ninguno de los muertos o heridos ha sido indemnizado por el Gobierno.

KUWAIT



© ILO

Conforme a las leyes kuwaitíes, los trabajadores migrantes, que representan el 60% de la población del país, están completamente excluidos de los derechos de negociación colectiva, viéndose por tanto privados de los medios para luchar contra las leyes de patrocinio que permiten la imposición del trabajo forzoso. Pero los trabajadores de nacionalidad kuwaití son también víctimas de intimidación, amenazas, encarcelamiento y multas por el hecho de convocar huelgas legales y legítimas, y los trabajadores que asumen el liderazgo de las movilizaciones terminan convirtiéndose en el principal blanco del Gobierno. Las relaciones laborales son también muy endebles. De acuerdo con el análisis de la información suministrada a la CSI, Kuwait se clasifica en 2014 en el grupo 4.

4

- Violaciones sistemáticas de los derechos
- Los trabajadores de los países del grupo 4 han denunciado violaciones sistemáticas. El Gobierno y/o las empresas están firmemente decididos a acallar la voz colectiva de los trabajadores poniendo en peligro los derechos fundamentales.

MARCO LEGAL

El marco legal de Kuwait excluye de su ámbito de aplicación numerosas categorías de trabajadores, denegándoles por tanto la protección jurídica de sus derechos. El artículo 99 de la Ley núm. 6/2010 relativa a los trabajadores del sector privado estipula que todos los kuwaitíes tienen derecho a la

libertad sindical y excluye de este derecho a los no kuwaitíes. Los funcionarios públicos siguen estando excluidos del ámbito del Código Laboral y no existen normativas específicas que prevean su derecho a defender sus derechos e intereses de manera colectiva a través de un sindicato. Las trabajadoras del hogar están explícitamente excluidas del ámbito de la legislación laboral (art. 5).

La ley no prohíbe la discriminación antisindical contra los trabajadores, ni tampoco prevé ninguna sanción para los empleadores que discriminen a los trabajadores en este sentido. De hecho, los trabajadores no están autorizados a implicarse colectivamente en cuestiones políticas, religiosas o sectarias. El Gobierno controla la manera en que los sindicatos pueden invertir sus fondos y decide quién puede donar fondos a los sindicatos. Además el artículo 108 establece que las autoridades tienen el poder para disolver unilateralmente un sindicato a partir del momento en que este viole cualquier disposición de la ley o si se considera que representa una amenaza para la moralidad y el orden público.

Por otra parte, las leyes kuwaitíes imponen el arbitraje obligatorio cuando se trata de un conflicto laboral colectivo. Las partes del conflicto deben recurrir al Comité de Reconciliación y al Panel de Arbitraje, el cual toma decisiones vinculantes. El Ministerio también tiene derecho a intervenir para resolver un conflicto. El derecho de huelga queda suspendido mientras se llevan a cabo estos procedimientos, que pueden demorarse hasta dos meses. En definitiva, estas medidas socavan el derecho de los trabajadores a convocar una huelga y no promueven la negociación colectiva voluntaria.

El Ministerio está también facultado para objetar las condiciones acordadas libremente entre los interlocutores sociales en un convenio colectivo (sección II, capítulo IV), vulnerando así el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT.

VIOLACIONES EN LA PRÁCTICA

El hecho de que los trabajadores migrantes estén excluidos por ley de los derechos de negociación colectiva es algo que repercute enormemente en la capacidad de los trabajadores de Kuwait para defender sus derechos e intereses laborales. Los trabajadores migrantes representan aproximadamente el 60% de la población, a pesar de que el Gobierno está reduciendo su número a un ritmo de 100.000 migrantes por año.¹⁷

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales lleva años anunciando su decisión de abolir el sistema de patrocinio para los trabajadores y trabajadoras del sector privado. Conforme a este sistema, los trabajadores migrantes sólo pueden obtener un permiso de trabajo por medio del patrocinio de un empleador kuwaití y no pueden liberarse de la relación de empleo a menos que obtengan el consentimiento de su patrocinador kuwaití (artículo 10). De este modo los trabajadores son completamente dependientes de su empleador y a menudo se ven forzados a trabajar en unas condiciones laborales inaceptables.

Sin embargo no sólo los trabajadores migrantes están sujetos a unos empleadores explotadores: los trabajadores del sector petrolero han sido objeto de intimidación y sanciones por intentar entablar un diálogo con la dirección para abordar sus condiciones de trabajo. En mayo de 2013, cerca del 80% de los trabajadores empleados en Oil Sector Services Co, empresa propiedad de Kuwait Petroleum Corporation, participaron en una huelga convocada por la confederación del sector petrolero, Kuwait Oil & Petrochemical Industries Workers Confederation. Tras agotar todos los remedios de negociación para obtener mejoras salariales, más de 1.000 trabajadores decidieron iniciar una acción de huelga. La compañía intentó impedir la acción enviando cartas individuales a los trabajadores en las que los amenazaba con transferencias forzadas, deducciones salariales y el despido. No obstante, la huelga continuó durante cuatro días, hasta que la dirección accedió a las demandas de los trabajadores. En febrero de 2014, el Ministro del Petróleo y Ministro de Estado para la Asamblea Nacional, el Dr. Ali Saleh Al-Omair, intimidó a los trabajadores que habían hecho huelga, evocando el artículo 14 de la Ley 1/1993 concerniente a la protección de los fondos públicos. En virtud de esta normativa, los funcionarios públicos que cometan en el lugar de trabajo algún error que implique pérdidas financieras, pueden ser sentenciados a dos años de cárcel y/o se les puede imponer multas exorbitantes. El blanco de las autoridades fue concretamente el Presidente del Petroleum and Petrochemical Workers Union, Abdulaziz Al-Sharthan, por haber apoyado la huelga, y le amenazaron con medidas de emergencia, puesto que el sector petrolero está considerado como un sector vital.

GHANA



© World Bank

Si bien los derechos laborales colectivos están en principio garantizados en la legislación, existen no obstante restricciones con respecto a las huelgas y se observa además una falta de protección contra las medidas discriminatorias de los empleadores. A raíz de estas lagunas en la legislación, las violaciones regulares son posibles en la práctica. Los trabajadores de las Zonas Francas Industriales no están organizados y reciben a menudo un sueldo inferior al salario mínimo. Los intereses de los trabajadores están representados por la Ghana Federation of Labour (GFL) y el Ghana Trades Union Congress (GTUC), pero según la información recibida con relación a las violaciones en la ley y en la práctica, Ghana se clasifica en 2014 en el grupo 3.

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Los derechos laborales colectivos están garantizados en la Constitución (artículos 21 y 24) y regulados por el Código Laboral de 2003. Los funcionarios de prisiones están excluidos del derecho a afiliarse a un sindicato. Los trabajadores y trabajadoras de las Zonas Francas Industriales (ZFI) están

3

- Violaciones regulares de los derechos
- El Gobierno y/o las empresas interfieren con regularidad en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes.

cubiertos por la Ley de Zonas Francas, que estipula el derecho a la negociación colectiva. No obstante, las leyes no protegen explícitamente a los trabajadores contra las medidas discriminatorias de los empleadores. La Comisión Laboral Nacional puede prohibir, caso por caso, la discriminación antisindical. Cuando decide que una persona ha llevado a cabo una práctica laboral injusta, la Comisión puede, si lo considera adecuado, emitir una orden prohibiendo a la persona participar o seguir participando en determinadas actividades (artículo 133(1), Código Laboral 2003). Si considera que una persona ha llevado a cabo una práctica laboral injusta que implica la terminación del empleo o la alteración de las condiciones de empleo, la Comisión puede emitir también una orden de reincorporación

y compensación para el trabajador. En el Código Laboral no se imponen sanciones por actos de discriminación antisindical.

DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva está regulada por la Parte XII del Código Laboral de 2003. La sección 96 del Código Laboral de 2003 establece que es posible concluir un convenio colectivo entre uno o más sindicatos y representantes de uno o más empleadores u organizaciones de empleadores. El artículo 97 establece la obligación de negociar de buena fe y de hacer todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo. Un sindicato que haya sido designado como representante apropiado de negociación en un certificado de negociación colectiva, puede iniciar el proceso de negociación colectiva presentando al empleador el preaviso correspondiente (artículos 99-103, Código Laboral). Si el empleador no accede a negociar en un plazo de 14 días a partir de la fecha del preaviso, la Comisión

Sólo 2 de las 240 empresas en las zonas francas tienen sindicatos.

instará a dicha parte a iniciar las negociaciones de inmediato (artículo 104, Código Laboral).

Sin embargo la legislación no establece unos criterios claros para determinar a los representantes para una negociación colectiva. El "funcionario responsable de las cuestiones laborales" es quien tiene el poder para designar el sindicato en una unidad de negociación colectiva que tendrá el derecho a participar en la negociación colectiva (artículo 99, Código Laboral 2003, artículo 10 (1), Normas Laborales 2007).

DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga esta regulado por las Partes XVIII y XIX del Código Laboral de 2003. Se puede convocar una huelga con respecto a cuestiones relacionada con los intereses sociales y económicos de los trabajadores, a excepción de asuntos concernientes a la interpretación del Código Laboral, un convenio colectivo o un contrato de empleo, o cualquier asunto que las partes hayan acordado que no puede ser motivo de una convocatoria de huelga (artículo 175, Código Laboral de 2003). Cuando una de las partes tenga intención de convocar huelga o de imponer un cierre patronal, deberá presentar por

escrito un preaviso con siete días de antelación y deberá tratar primero de negociar el conflicto y someterlo a mediación. No obstante, si se trata de una huelga de solidaridad, la acción no deberá perturbar las actividades operativas de la empresa cuyos trabajadores se solidaricen con la misma (artículo 168(3), Código Laboral de 2003). Los piquetes son ilegales si se llevan a cabo a menos de 10 metros del lugar de trabajo o del domicilio social de la empresa del trabajador (artículo 171(2), Código Laboral de 2003). Además la legislación no prohíbe la discriminación de los empleadores contra los trabajadores que hayan participado en una huelga.

La lista de servicios esenciales en los que está prohibido o está severamente restringido hacer huelga es excesivamente larga e incluye los servicios meteorológicos, los servicios de bomberos, los servicios de transporte aéreo, distribución de petróleo, carburante y electricidad, los servicios de telecomunicaciones, los servicios de transporte público, los servicios portuarios y el Banco de Ghana.

VIOLACIONES EN LA PRÁCTICA

Los trabajadores de las ZFI no están sindicalizados: A fecha de marzo de 2014, sólo los trabajadores de 2 de las 240 empresas de las zonas francas se habían sindicalizado desde que, en 1995, se estableció el Consejo de Zonas Francas para promover la manufactura y las ZFI. Un total de 15.000 trabajadores de las zonas francas carecen de una representación colectiva. Estos datos son parte de una investigación llevada a cabo por el Instituto de Investigación y Políticas Laborales del Ghana del Trades Union Congress (TUC). Aproximadamente el 60% de las empresas son de propiedad ghanesa o bien son empresas conjuntas. Algunas empresas pagaron a sus trabajadores sueldos inferiores al salario mínimo nacional diario, mientras que algunas de ellas no pagaron las cotizaciones de la seguridad social en nombre de sus trabajadores. Se ha indicado asimismo que algunas trabajadoras del enclave no tenían acceso a aseos, y la evidencia apunta a un "nivel comparativamente alto de tensión industrial".

Falta de negociación de buena fe: En enero de 2014, más de 50 trabajadores de Schlumberger, una firma petrolera situada en la región occidental del país, se manifestaron contra la dirección de la empresa para protestar por las malas condiciones laborales y la negativa de los directivos, durante ya más de dos años, a entablar una negociación colectiva. En enero de 2012, el General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union (GTPCWU) escribió a la empresa para solicitar el inicio de las negociaciones de un convenio colectivo. El sindicato está planeando llevar el caso ante la Comisión Laboral Nacional.

SUIZA



© Matthias Preisser

Las leyes suizas respetan por lo general los derechos laborales colectivos, con ciertas restricciones relativas al derecho de huelga. Sin embargo, en la práctica, las violaciones siguen socavando el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disponer de una representación colectiva. A los sindicatos se les deniega a menudo el acceso a los lugares de trabajo y se les impide informar a los trabajadores y supervisar la aplicación de los convenios colectivos. Las empresas se niegan a negociar de buena fe y el despido por participar en actividades sindicales no es una práctica inhabitual. En consecuencia, Suiza se clasifica en 2014 en el grupo 2.

LIMITACIONES LEGALES

Las huelgas sólo son legales si están vinculadas a las relaciones laborales, es decir que las huelgas relacionadas con

2

- Violaciones repetidas de los derechos
- Los derechos laborales colectivos en los países clasificados en el grupo 2 son ligeramente más débiles que en los países del grupo 1. Ciertos derechos han sido objeto de repetidos ataques por parte de los Gobiernos y/o las empresas y han socavado la lucha para conseguir unas condiciones laborales mejores.

cuestiones económicas y sociales, con política o convocadas por razones de solidaridad son ilegales. En caso de que una huelga se declare ilegal, todo trabajador que participe en la misma puede ser despedido sumariamente y verse obligado a pagar una indemnización equivalente a la cuarta parte de su salario mensual, además de tener que hacerse cargo de los daños ocasionados.

Por otra parte, el Gobierno puede limitar o prohibir las huelgas que afecten a la seguridad del Estado, las relaciones exteriores o la provisión de bienes y servicios esenciales. No obstante, no existen mecanismos compensatorios – tales como procedimientos de conciliación y arbitraje – para resolver los conflictos laborales en este tipo de situaciones. El semi-cantón de Nidwald y el cantón de Friburgo han introducido leyes que prohíben a su personal convocar huelgas. Algunos municipios de Friburgo han hecho referencia a dichas disposiciones cantonales en sus propias normativas.

Acceso a los lugares de trabajo: Die Fragmentierung des La fragmentación del mercado laboral debido a formas precarias de trabajo hace que la presencia de un sindicato en el lugar de trabajo a diversas horas del día sea cada vez más necesaria, dado que muchos empleados trabajan a tiempo parcial. Al mismo tiempo, se observa una reticencia considerable por parte de los empleadores a la hora de autorizar el acceso de los sindicatos al lugar de trabajo.

“La criminalización de los sindicatos es un escándalo: desestima las libertades sindicales garantizadas nacional e internacionalmente e imposibilita el diálogo social.”

Vania Alleva (Co- Vicepresidenta, UNIA)

En octubre de 2009, el famoso chef Philippe Chevrier interpuso una denuncia acusando al sindicato Unia de traspasar ilegalmente su restaurante Domaine de Châteauevieux en Satigny, cantón de Ginebra. Además llamó a la policía para “dar caza a los sindicatos” y amenazó a los representantes sindicales que habían acudido para informar al personal y a los supervisores acerca de los salarios y las condiciones laborales aplicables en virtud de un nuevo convenio colectivo. El sindicato había intervenido anteriormente en otros establecimientos de Chevrier para denunciar diversas violaciones de los convenios colectivos y de la legislación laboral. El Tribunal Federal se puso del lado de la empresa y alegó que el sindicato no tenía legalmente derecho de acceso a los lugares de trabajo. La apelación interpuesta a este respecto en 2013 por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha sido desestimada por considerarse insuficientemente admisible.

En el sector de la construcción, las empresas niegan a los sindicatos el acceso a las obras invocando el derecho de

residencia, que estos creen es transferido a las empresas durante la ejecución de las obras, y como consecuencia de lo cual tienen dificultades para supervisar la aplicación de los convenios colectivos. Así sucedió, por ejemplo, a mediados de septiembre de 2013, cuando los sindicatos planearon emprender acciones contra el director de la obra de la empresa Losinger Marazzi por vulnerar las normas mínimas relativas a las condiciones laborales, y tras lo cual sencillamente se les negó el acceso al lugar de trabajo. En el sector manufacturero los sindicatos están obligados a obtener una autorización de los directivos para poder acceder a una fábrica, de lo contrario lo único que se les permite es distribuir material informativo a las puertas de la empresa en el momento en que los trabajadores abandonan las instalaciones.

Negativa de los empleadores a negociar buena fe: Los sindicatos no reciben ningún tipo de información sobre la situación financiera de la empresa a la hora de negociar las cláusulas de los convenios colectivos relativos al despido. Desde 1997, las relaciones laborales en Gate Gourmet, Aeropuerto de Ginebra, se han regido por un convenio colectivo. Sin embargo, pese a haber aumentado sus beneficios, la empresa propuso a los trabajadores y trabajadoras recortes salariales y de prestaciones sociales en las negociaciones colectivas de 2013. El Syndicat Suisse des Services Publics (SSP) propuso poner en marcha un procedimiento de arbitraje a fin de superar el punto muerto en el que se encontraban las negociaciones. Sin embargo, Gate Gourmet decidió pasar por alto al sindicato y negociar individualmente con los trabajadores, socavando así el proceso de negociación colectiva. Cuando 86 trabajadores se negaron a firmar el contrato propuesto, la empresa decidió darles una notificación de rescisión de contrato con la posibilidad de contratarlos de nuevo con peores condiciones. Se convocó a huelga el 14 de septiembre de 2013, con la participación de 20 trabajadores. El 2 de octubre, seis huelguistas (incluyendo tres representantes sindicales) fueron despedidos con efecto inmediato por haber participado en una huelga organizada por el Comité de Apoyo el 28 de septiembre en las oficinas de Gate Gourmet.

Discriminación antisindical en Spar: La dirección de Spar en Dättwil empezó las negociaciones con los trabajadores solamente tras una huelga de siete días. Sin embargo, la dirección abandonó la mesa de negociaciones inmediatamente después y sin justificación y dejó de responder a las reivindicaciones planteadas por el sindicato UNIA. El sindicato participó de nuevo en una huelga para protestar contra la negativa a negociar, lo que provocó el despido de 11 trabajadores que participaron en la huelga.

URUGUAY



© Miguel Hernández

Los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga están garantizados en la legislación de Uruguay y son en su mayor parte respetados en la práctica. Los sindicatos no han notificado violaciones regulares ni recurrentes de los derechos, por lo Uruguay se clasifica en el grupo 1 en 2014.

El marco legislativo mejoró considerablemente en 2009 después de que el Gobierno introdujera la Ley 18566 de Negociación Colectiva. La nueva legislación reorganizó las unidades de negociación y agregó un nuevo sector compuesto por los trabajadores/as rurales y las trabajadoras del hogar con el objetivo de reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales en estos ámbitos por medio de procesos de negociación colectiva. También se eliminó la prerrogativa exclusiva del Gobierno para iniciar una ronda de negociaciones. Anteriormente, la Ley

1

- Violaciones irregulares de los derechos
- Los derechos laborales colectivos no están por lo general garantizados. Los trabajadores pueden sindicalizarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva con el Gobierno y/o las empresas y pueden introducir mejoras en sus condiciones laborales por medio de la negociación colectiva. Las violaciones de los derechos de los trabajadores/as no son inexistentes pero no se producen de manera regular.

de 1943 confería al Gobierno este poder, lo cual dio lugar a la suspensión de las rondas de negociaciones en 1968, durante la administración Pacheco (para el período 1968-1985) y, nue-

vamente, en 1991, durante la administración Lacalle (para el período 1991-2005). En 2005 el Presidente Vásquez reinstauró la negociación colectiva a nivel sectorial con la convocatoria de un Consejo de Salarios.

Actualmente, si los interlocutores sociales no alcanzan un acuerdo sobre una base bipartita, pueden solicitar al Gobierno que se convoque un Consejo de Salarios. El Gobierno dispone entonces de un plazo máximo de 15 días para actuar. Según las estadísticas oficiales, el 89% de los asalariados están cubiertos por un convenio colectivo¹⁸. Las asociaciones de empleadores se opusieron enérgicamente a estas reformas relativas al carácter obligatorio de la negociación colectiva y a la centralización a nivel sectorial, y presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT ¹⁹.

Esto no significa que en el país no se produzcan conflictos laborales. En mayo de 2013, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) se manifestó frente a las oficinas del Gobierno para reclamar aumentos en el presupuesto educativo y los salarios mínimos.

La Asociación de Docentes de Educación Secundaria (ADES) anunció su intención de convocar una serie de huelgas en el sector educativo a partir del 20 de junio de 2013 para reclamar incrementos salariales. Los trabajadores/as ocuparon numerosas escuelas de enseñanza secundaria por todo el país, y seguidamente ampliaron la ocupación a institutos y universida-

89% de los asalariados están cubiertos por un convenio colectivo.

des. En febrero de 2014 los trabajadores de los peajes dejaron abiertas las barreras situadas a lo largo de las autopistas para protestar por la falta de progresos en las negociaciones salariales. Los trabajadores en huelga entregaban folletos a los conductores que iban pasando por los peajes. Los representantes sindicales declararon que la decisión de intensificar las acciones se había debido a la celebración de tres reuniones insatisfactorias.

I. LIBERTADES CIVILES

A. Violaciones en la ley

1. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95
Estudio General, párrafos 31-32
2. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174
Estudio General, párrafos 35-39
3. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Estudio General, párrafos 29, 31-32

B. Violaciones en la práctica

4. Asesinato o desaparición de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60
Estudio General, párrafos 28-30
5. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (4) se comete contra un dirigente sindical
6. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(4)
7. Otros tipos de violencia física
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60
Estudio General, párrafos 28-30, 33
8. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (7) se comete contra un dirigente sindical
9. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(7)
10. Amenazas e intimidación
Recopilación de la OIT, párrafos 35, 44, 58, 60
11. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (10) se comete contra un dirigente sindical
12. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(10)
13. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95
Estudio General, párrafos 31-32
14. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (13) se comete contra un dirigente sindical

15. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(13)
16. Violación del derecho a la libertad de movimiento
Recopilación de la OIT, párrafos 122-124
Estudio General, párrafo 34
17. Cometidos contra dirigentes
La violación de (16) se comete contra un dirigente sindical
18. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(16)
19. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174
Estudio General, párrafos 35-39
20. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (19) se comete contra un dirigente sindical
21. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(19)
22. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Estudio General, párrafos 29, 31-32

II. DERECHO A ESTABLECER O AFILIARSE A SINDICATOS

A. Violaciones en la ley

23. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
24. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293
Estudio General, párrafos 68-70
25. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308
Estudio General, párrafo 71
26. Restricciones a la libertad de elección de la estructura sindical y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362
Estudio General, párrafos 79-90
27. Monopolio sindical
Recopilación de la OIT, párrafos 311-332
Estudio General, párrafo 91

28. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 339-345
Estudio General, párrafo 104
29. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
Recopilación de la OIT, párrafos 677-709
Estudio General, párrafos 180-188
30. Despido y suspensión de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
Estudio General, párrafos 199-210, 213
31. Otros actos de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
Estudio General, párrafos 199-212
32. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 813-836
Estudio General, párrafos 214-224
33. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
Recopilación de la OIT, párrafos 710-768
Estudio General, párrafos 189-198
34. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)- (33)

B. Violaciones en la práctica

35. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
36. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
37. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293
Estudio General, párrafos 68-70
38. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308
Estudio General, párrafo 71
39. Restricciones a la libertad de elección de la estructura sindical y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362
Estudio General, párrafos 79-90

40. Monopolio sindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 311-332
 - Estudio General, párrafo 91
41. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 339-345
 - Estudio General, párrafo 104
42. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 677-709
 - Estudio General, párrafos 180-188
43. Despido y suspensión de sindicalistas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
 - Estudio General, párrafos 199-210, 213
44. Otros actos de discriminación antisindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
 - Estudio General, párrafos 199-212
45. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación de (43) y/o (44) se comete contra un dirigente sindical
46. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de(43) y/o (44)
47. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 813-836
 - Estudio General, párrafos 214-224
48. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
 - Recopilación de la OIT, párrafos 710-768
 - Estudio General, párrafos 189-198
49. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)- (33)

III. ACTIVIDADES SINDICALES

A. Violaciones en la ley

50. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
 - Estudio General, párrafos 45-67
51. Derecho a administrar libremente un sindicato
 - Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494
 - Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127

- 52. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426
Estudio General, párrafo 121
- 53. Injerencia en el proceso electoral
Estudio General, párrafos 392-404, 427-453
- 54. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519;
Estudio General, párrafos 108, 128-135
- 55. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (50)-(54)

B. Violaciones en la práctica

- 56. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
- 57. Derecho a administrar libremente un sindicato
Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494
Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127
- 58. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426
Estudio General, párrafo 121
- 59. Injerencia en el proceso electoral
Estudio General, párrafos 392-404, 427-453
- 60. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519
Estudio General, párrafos 108, 128-135
- 61. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (56)-(60)

IV. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A. Violaciones en la ley

- 62. Exclusión del derecho de negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 885-911
Estudio General, párrafos 261-264
- 63. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 912-924
Estudio General, párrafo 250

64. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567
Estudio General, párrafos 254-259
65. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 944-983
Estudio General, párrafos 238-243
66. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
Estudio General, párrafos 244-249
67. Injerencia en los convenios colectivos
Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053
Estudio General, párrafos 251-253
68. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (62)-(67)

B. Violaciones en la práctica

69. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
70. Exclusión del derecho de negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 885-911
Estudio General, párrafos 261-264
71. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 912-924
Estudio General, párrafo 250
72. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567
Estudio General, párrafos 254-259
73. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 944-983
Estudio General, párrafos 238-243
74. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
Estudio General, párrafos 244-249
75. Injerencia en los convenios colectivos
Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053
Estudio General, párrafos 251-253
76. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (69)-(75)

V. DERECHO DE HUELGA

A. Violaciones en la ley

- 77. Exclusión del derecho de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 572-594
 - Estudio General, párrafos 154-160, 169
- 78. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546
 - Estudio General, párrafos 165-168, 173
- 79. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 595-627
 - Estudio General, párrafos 161-162, 164
- 80. Arbitraje obligatorio
 - Recopilación de la OIT, párrafos 564- 569
 - Estudio General, párrafo 153
- 81. Condiciones previas para las huelgas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 547-563
 - Estudio General, párrafos 170-172
- 82. Injerencia en la acción de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 628-653
 - Estudio General, párrafos 174-175
- 83. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
 - Recopilación de la OIT, párrafos 667-674
 - Estudio General, párrafos 176-179
- 84. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (77)-(83)

B. Violaciones en la práctica

- 85. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
 - La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
- 86. Exclusión del derecho to strike
 - Recopilación de la OIT, párrafos 572-594
 - Estudio General, párrafos 154-160, 169
- 87. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546
 - Estudio General, párrafos 165-168, 173
- 88. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 595-627
 - Estudio General, párrafos 161-162, 164

89. Arbitraje obligatorio
 - Recopilación de la OIT, párrafos 564- 569
 - Estudio General, párrafo 153
90. Condiciones previas para las huelgas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 547-563
 - Estudio General, párrafos 170-172
91. Injerencia en la acción de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 628-653
 - Estudio General, párrafos 174-175
92. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación descrita en (91) se comete contra un dirigente sindical
93. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de(91)
94. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
 - Recopilación de la OIT, párrafos 667-674
 - Estudio General, párrafos 176-179
95. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación descrita en (94) se comete contra un dirigente sindical
96. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de(94)
97. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (85)-(96)

Lista de clasificación de países

Libia _____	5+	Hong Kong _____	4
Palestina _____	5+	Indonesia _____	4
República Centroafricana _	5+	Irán _____	4
Siria _____	5+	Iraq _____	4
Somalia _____	5+	Jordania _____	4
Sudán _____	5+	Kenya _____	4
Sudán del Sur _____	5+	Kuwait _____	4
Ucrania _____	5+	Libano _____	4
Arabia Saudita _____	5	Malí _____	4
Argelia _____	5	Marruecos _____	4
Bangladesh _____	5	Mauricio _____	4
Belarús _____	5	Mauritania _____	4
Camboya _____	5	México _____	4
Colombia _____	5	Myanmar _____	4
Côte d'Ivoire _____	5	Nepal _____	4
China _____	5	Omán _____	4
Corea, República de _____	5	Pakistán _____	4
Egipto _____	5	Panamá _____	4
Emiratos Árabes Unidos ____	5	Perú _____	4
Fiji _____	5	Sierra Leona _____	4
Filipinas _____	5	Tailandia _____	4
Grecia _____	5	Yemen _____	4
Guatemala _____	5	Australia _____	3
India _____	5	Bahamas _____	3
Laos _____	5	Benín _____	3
Malasia _____	5	Bolivia _____	3
Nigeria _____	5	Brasil _____	3
Qatar _____	5	Bulgaria _____	3
Swazilandia _____	5	Burundi _____	3
Turquía _____	5	Canadá _____	3
Zambia _____	5	Chad _____	3
Zimbabwe _____	5	Congo, República del _____	3
Argentina _____	4	Costa Rica _____	3
Bahréin _____	4	Chile _____	3
Botswana _____	4	Djibouti _____	3
Congo, República		Ecuador _____	3
Democrática del _____	4	Etiopía _____	3
El Salvador _____	4	Georgia _____	3
Estados Unidos de América _	4	Ghana _____	3
Haití _____	4	Israel _____	3
Honduras _____	4	Lesotho _____	3

Madagascar _____	3	Alemania _____	1
Mozambique _____	3	Barbados _____	1
Namibia _____	3	Bélgica _____	1
Paraguay _____	3	Dinamarca _____	1
Polonia _____	3	Eslovaquia _____	1
Portugal _____	3	Estonia _____	1
Reino Unido _____	3	Finlandia _____	1
Rumania _____	3	Francia _____	1
Singapur _____	3	Islandia _____	1
Sri Lanka _____	3	Italia _____	1
Taiwán _____	3	Lituania _____	1
Tanzania _____	3	Montenegro _____	1
Uganda _____	3	Noruega _____	1
Venezuela _____	3	Países Bajos _____	1
Albania _____	2	Sudáfrica _____	1
Angola _____	2	Togo _____	1
Belice _____	2	Uruguay _____	1
Bosnia y Herzegovina _____	2		
Burkina Faso _____	2		
Camerún _____	2		
Croacia _____	2		
España _____	2		
Federación Rusa _____	2		
Hungría _____	2		
Irlanda _____	2		
Jamaica _____	2		
Japón _____	2		
Letonia _____	2		
Macedonia _____	2		
Malawi _____	2		
Moldavia _____	2		
Nueva Zelanda _____	2		
República Checa _____	2		
República Dominicana _____	2		
Rwanda _____	2		
Senegal _____	2		
Serbia _____	2		
Suecia _____	1		
Suiza _____	2		
Trinidad y Tobago _____	2		
Túnez _____	2		

1. Minawa Ebisui, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, OIT, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
2. Qualitative Indicators of Labour Standards, ed. David Kucera, Social Indicators Research Series, Springer (2007); Layna Mosley, recopilación de datos sobre derechos laborales colectivos (http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/115590&studyListing-Index=0_082d70c9f92cbb7400a2766c232d).
Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights, Dora Sari and David Kucera, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf).
3. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23 (4)).
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; el derecho a funcionar sin obstáculos; y el derecho de huelga (art. 8).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses (art. 22).
Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
4. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido (párrafo 19).
5. Informe Doing Business del Banco Mundial, Metodología de Empleo de Trabajadores (<http://espanol.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>); J. Berg y S. Cazes (2007): Los indicadores de Doing Business: problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas, Documento sobre los Mercados Económicos y Laborales 2007/6 de la OIT (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113907.pdf).
6. Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087)
7. Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es)
8. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (2006); Estudió General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva (1994).
9. Para otros índices que han utilizado esta estrategia, véase: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes y A. Shleifer (2004), The Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, vol. 199, págs. 1340-1382; S. Deakin y P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, vol. 39, págs. 453-487.
10. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 46, 48, 58, 62, 67, 68, 73, 74, 79, 120, 123, 128, 157, 176, 342, 343, 507, 511, 524, 662, 749, 751, 790, 799-812, 826, 831, 865, 1107.
11. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 68, 173, 459, 528, 825, 1044.
12. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 149, 272, 370, 501, 549, 791, 861.
13. Convenio núm. 87 de la OIT, art. 2: Los trabajadores, "sin ninguna distinción", tienen derecho a la libertad sindical.
14. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT con respecto a la desintegración del Estado del derecho: párrafos 32-34.
15. Naciones Unidas resoluciones del Consejo de Seguridad 2149: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149%282014%29&referer=/english&Lang=S

16. Better work: <http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf>
17. Organización Internacional para las Migraciones: <http://www.iom.int/cms/kuwait>
18. Datos de DIALOGO: <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--es/index.htm>
19. Caso núm. 2699 (Uruguay) – Fecha de presentación de la queja: 10 de febrero de 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102876,1495811)