

## Indicadores para los derechos laborales: un nuevo recurso para comprender mejor los derechos laborales en el mundo

*Mark Anner, David Kucera y Dora Sari*

¿Contribuye el cumplimiento de las normas de trabajo internacionales al desarrollo económico, o significa su incumplimiento una ventaja comparativa para algunos países? ¿Asistimos a una 'carrera cuesta abajo' en materia de normas laborales? ¿Y hasta qué punto dependen las respuestas a esas preguntas del nivel de desarrollo de un país así como de los sectores industriales y las normas laborales específicas en cuestión? Ante la falta de respuestas claras, el debate acerca de los efectos de las normas laborales sobre el desarrollo económico se ha intensificado de la mano de la rápida expansión de los acuerdos comerciales preferenciales que incluyen disposiciones laborales. Lo mismo sucede con la discusión en torno a mega acuerdos comerciales interregionales como el —ahora perimido— Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP, por su sigla en inglés) y la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (TTIP, por su sigla en inglés), que han generado debates acalorados en varios foros políticos de alto nivel.

Si bien esos interrogantes están planteados hace tiempo, aún carecemos de respuestas medianamente aseguradas. Llegado el momento, las respuestas no deberían poner en tela de juicio el objetivo de mejorar los niveles de cumplimiento de las normas laborales internacionales, sino por el contrario, proporcionar información sobre las estrategias a seguir para lograrlo. A pesar de numerosos trabajos de investigación sobre el tema, subsiste un cuello de botella clave, a saber la forma en qué se mide adecuadamente una serie de normas laborales internacionales, sobre todo en materia de libertad de asociación y negociación colectiva (FACB, por su sigla en inglés), cuya determinación resulta difícil. Para llenar este vacío, el Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores de la Universidad Estatal de Pensilvania y la Global Labour University han introducido nuevos indicadores para los derechos laborales, que son acompañados de un conjunto de datos.

### La importancia y el papel de los derechos FACB

La importancia y el papel de los derechos FACB ha estado en tela de juicio por mucho tiempo, a pesar de que se trata de uno de los cuatro derechos de trabajo fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fueron consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en otros instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos. Esos derechos sobresalen no solo por su importancia para el trabajo y los resultados económicos, sino también porque actúan como soportes indispensables de la democracia, de los procesos de democratización y de la larga búsqueda de justicia social. Así lo reconoció el Premio Nobel de Paz de 2015, otorgado al Cuarteto Nacional de Diálogo de Túnez —que integra organizaciones obreras y empresariales— por su contribución a la construcción de una democracia pluralista.

La importancia que tiene la profundización de nuestra comprensión de los efectos del cumplimiento de las normas laborales internacionales sobre el desarrollo se perfila aún más a la luz de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) aprobados hace poco tiempo por las Naciones Unidas. Estos incluyen metas relacionadas con la necesidad de proteger los derechos laborales (meta 8 del ODS 8) y los derechos fundamentales (meta 10 del ODS 10). La preocupación por estos derechos se manifestó también en el informe sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en el lugar de trabajo presentado por el relator especial ante la Asamblea General de la ONU en 2016 (Kiai, 2016).

### Método y página web acompañante

Los nuevos indicadores para los derechos laborales y el conjunto de datos tienen como finalidad proporcionar información exhaustiva, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre el estado de los derechos FACB en el mundo. Los indicadores se apoyan directamente en las definiciones de los Convenios 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la

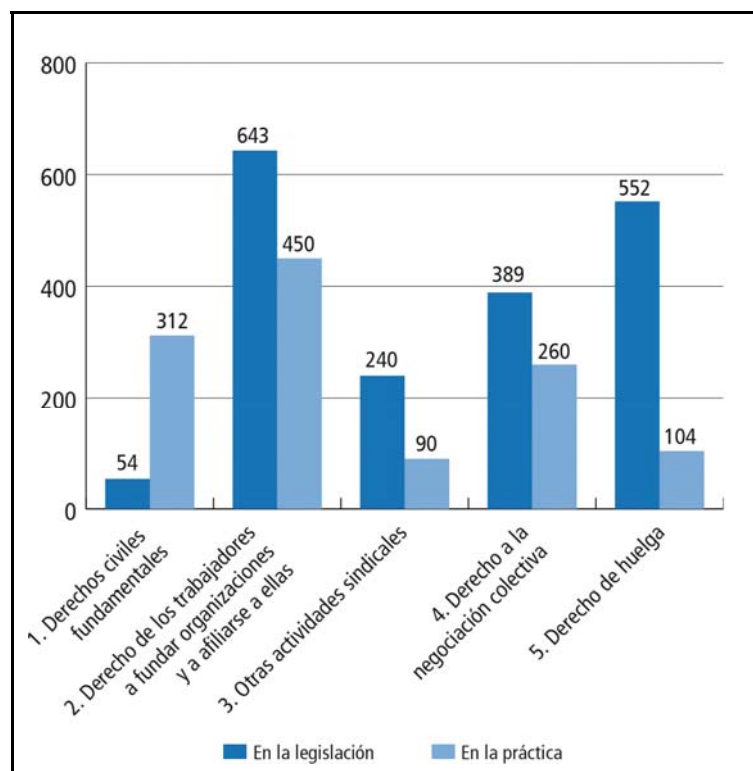
protección del derecho de sindicación) y 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la OIT y otras fuentes de jurisprudencia relacionada del organismo. Los indicadores para los derechos laborales encaran los derechos FACB a nivel legal y en la práctica. Se construyen para la casi totalidad de los Estados-miembro de la OIT mediante la codificación de los resultados de nueve fuentes de texto, desde informes primarios preparados por los órganos de supervisión de la OIT hasta el informe emblemático sobre la violación de los derechos sindicales de la Confederación Sindical Internacional (CSI), los informes sobre derechos humanos del Departamento de Estado de Estados Unidos y legislaciones nacionales.

La información relevada de esas fuentes se codifica de conformidad con 108 criterios de evaluación en representación de los diferentes tipos de violación de los derechos FACB, como por ejemplo violaciones de las derechos civiles fundamentales, del derecho de los trabajadores a fundar organizaciones y afiliarse a ellas, de los derechos relativos al funcionamiento interno de dichas organizaciones, del derecho a la negociación colectiva y del derecho de huelga. La página web presenta la información de manera accesible y transparente. Otro aspecto novedoso de los indicadores está dado por el uso del método Delphi para la ponderación de los 108 criterios de evaluación a partir de las opiniones de expertos internacionalmente reconocidos en materia de legislación de trabajo con conocimientos profundos tanto del sistema de supervisión de la OIT como de los derechos FACB, tal como los define la OIT.

La página web facilita el análisis de los derechos FACB, ofreciendo a los usuarios la posibilidad de navegar desde diferentes puntos de partida, por ejemplo, en mapas globales, por países o por tipos de violación. Ofrece un indicador general para los derechos laborales, así como indicadores legales y prácticos. La página facilita, como característica fundamental, el acceso directo no solo a las codificaciones de cada fuente de texto, sino al texto mismo de cada fuente, contribuyendo de esta manera a su análisis legal y estadístico. En la opinión de los usuarios algunos textos serán más creíbles que otros. Para responder a esta preocupación la página permite recalcular los indicadores automáticamente a partir de la selección de cualquier fuente o combinación de fuentes. Los indicadores y datos incluidos en el sitio web a la fecha se refieren a los años 2012 y 2015, pero se prevé la

incorporación retroactiva de algunos años selectos hasta el 2000 y la actualización de los datos hasta el año 2016.

Cuadro 1: Violaciones de derechos FACB en la legislación y en la práctica, según cinco categorías principales, 2015.



Fuente: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>

### Patrones de violaciones de los derechos FACB

La base de datos deja al descubierto que los derechos FACB siguen sufriendo fuertes restricciones en muchos países. Se codificaron en total 3.094 violaciones para el año 2015, es decir en promedio más de 15 por país. Alrededor de 60% fueron violaciones a partir de la legislación, los restantes 40% constituyeron violaciones en la práctica. En 18 países fueron prohibidos todos los derechos FACB, en 13 se suprimió por completo el derecho de huelga. Pero a menudo se violan los derechos FACB también en países sin prohibiciones tan generalizadas. A continuación se enumerarán algunas de las violaciones más frecuentes, con indicación del porcentaje de países codificados que violan los derechos mencionados:

- Exclusión de algunos grupos de trabajadores de los derechos FACB (65%, derecho a fundar organizaciones y a afiliarse a ellas; 51%, derecho a la negociación colectiva; y 58%, derecho de huelga);

- Discriminación anti sindical (65%) y falta de protección legal para trabajadores con afiliación sindical (63%);
- Interferencias de empleadores y/o autoridades públicas (54%);
- Requisitos de autorización previa para crear sindicatos y para afiliarse a ellos (46%);
- Prerrequisitos excesivos para iniciar huelgas (50%) con arbitraje obligatorio (39%) y sanciones severas (38%);
- Detenciones y encarcelamientos de sindicalistas a raíz de sus actividades sindicales (32%).

Si observamos los resultados de los indicadores para los derechos laborales registrados en una escala de cero a diez, en la que cero marca el mejor resultado posible y diez el peor, el grupo de países Economías desarrolladas & UE obtiene la puntuación media más alta (1.5 para los derechos laborales en su totalidad), mientras el puntaje promedio más bajo corresponde al grupo Oriente Medio & África del Norte (7.4 en total); en este grupo los derechos FACB están suprimidos en 9 de los 18 países. Del conjunto de los otros grupos de países en desarrollo, América Latina & el Caribe y África subsahariana obtuvieron los mejores resultados promedio (3.5 y 3.7 para los derechos laborales en su totalidad, respectivamente), mientras los grupos de Asia meridional y de Asia oriental & Asia sudoriental & Pacífico alcanzan puntajes intermedios (5.3 y 4.5 para el conjunto de los derechos laborales, respectivamente). En lo referido al estatus jurídico de los derechos laborales, los grupos de Asia meridional, Asia oriental & Asia sudoriental & Pacífico, Oriente Medio & África del Norte y África subsahariana obtienen puntajes sustancialmente inferiores a los alcanzados con respecto a la práctica de esos derechos. Esto indica que las violaciones en esas regiones se dan sobre todo a nivel de la legislación, y posteriormente se ven agravadas en la práctica. La situación opuesta se observa en los grupos de Europa Central & Sudoriental (sin los Estados-miembro de la UE) y de la Comunidad de Estados Independientes, lo que parece indicar que, más allá del respeto de los derechos FACB en la legislación, las disposiciones legales se violan en la práctica.

## Dar a conocer las violaciones

La información usada para la construcción de los indicadores ya está enteramente disponible para el público, aunque pensamos que sería muy valioso que se facilite aún más el acceso a la información y que esta sea más estructurada. De esta manera los usuarios se enteran rápidamente de la —mayor o menor— frecuencia con que se violan determinados derechos FACB y de las diferencias que se producen entre países y regiones y —en la medida en que actualicemos los indicadores— con el tiempo. Para mejorar la situación en materia de derechos FACB se deben conocer —de la forma más amplia posible— las violaciones de esos derechos, y se debe comprender su impacto en el desarrollo. Esperamos que nuestro proyecto sea una contribución útil para alcanzar este objetivo.

Para acceder a los indicadores, y por más información sobre ellos y la metodología usada, visite la página: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>

**Mark Anner es profesor asociado de Relaciones Laborales y de Empleo y director del Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores de la Universidad Estatal de Pensilvania. David Kucera se desempeña como economista principal de la Organización Internacional del Trabajo. Dora Sari es la asesora principal del Proyecto de Indicadores para los Derechos Laborales e investigadora del Programa de Trabajo y Vida Laboral de Harvard.**

## Referencias bibliográficas

- Kiai, M. (2016), *Informe del relator especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación*. Nueva York: Naciones Unidas.  
[http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385\\_E.pdf](http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_E.pdf) (contactado el 17 de mayo de 2017).

**Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.**