

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES: UN DERECHO FUNDAMENTAL Y PILAR DEL TRABAJO DECENTE

UNION FREEDOM OF WORKERS: A FUNDAMENTAL RIGHT AND PILLAR OF DECENT WORK

JORGE ROSENBAUM RIMOLO*

RESUMEN

La libertad sindical constituye un derecho humano fundamental y motor indispensable para alcanzar el Trabajo Decente. Bajo la visión de la OIT, la libertad sindical actúa como un derecho habilitante que transversaliza los cuatro pilares estratégicos: empleo productivo, protección social, diálogo social y derechos laborales. Este derecho comprende la capacidad de negociar colectivamente a la organización sindical, garantizando el equilibrio de poder en las relaciones laborales y permitiendo a los trabajadores negociar y participar en la gobernanza democrática del trabajo. No obstante, asistimos a un panorama mundial en declive, con un aumento de restricciones al registro de sindicatos, violencia contra líderes sindicales y restricciones a la pactación colectiva. De allí la importancia de promover y preservar la vigencia plena de la libertad sindical en los Estados, como una condición sine qua non para garantizar la dignidad humana, la justicia social y un desarrollo económico inclusivo frente a los desafíos tecnológicos y globales actuales.

PALABRAS CLAVE: Libertad sindical. Trabajo Decente. Derechos humanos. OIT. Diálogo social. Negociación colectiva. Justicia social. Dignidad humana. Convenio 87. Protección Social.

ABSTRACT

Freedom of association is a fundamental human right and an

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (retirado). Académico de Número de la Academia Nacional de Derecho de Uruguay y de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. E mail: jorgerosenbaum@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8809-2666>.

indispensable engine to achieve Decent Work. Under the ILO's vision, freedom of association acts as an enabling right that cuts across the four strategic pillars: productive employment, social protection, social dialogue and labour rights. This right includes the ability to bargain collectively with the trade union organization, ensuring the balance of power in industrial relations and allowing workers to negotiate and participate in the democratic governance of work. However, we are witnessing a declining global landscape, with increasing restrictions on union registration, violence against union leaders and restrictions on collective bargaining. Hence the importance of promoting and preserving the full validity of freedom of association in the States, as a *sine qua non* condition to guarantee human dignity, social justice and inclusive economic development in the face of current technological and global challenges.

KEYWORDS: Freedom of association. Decent Work. Human rights. ILO. Social dialogue. Collective bargaining. Social justice. Human dignity. Convention 87. Social Protection.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA DIGNIDAD HUMANA

El trabajo es mucho más que una actividad económica; es un pilar central de la dignidad humana.¹ Desde que el trabajo no es una mercancía², se reconoce que, por tratarse de la actividad del hombre, el trabajo queda revestido de dignidad.³ Y precisamente, la dignidad constituye “un atributo esencial de la persona humana”, que le confiere un valor intrínseco.⁴

¹ El trabajo debe estar al servicio de la dignidad humana, siendo que el bien común es el criterio que debe guiar la organización del mundo laboral (conf. Monseñor Argüello en “Carta pastoral sobre el trabajo decente”, Valladolid 2024).

² Enunciado expreso de la Declaración de Filadelfia de 1944, carta fundamental de la OIT adoptada después de finalizar la Segunda Guerra Mundial.

³ Tapia Guerrero, Francisco, “Dignidad de la persona y Derecho del Trabajo”, Revista Jurídica del trabajo No. 4, Montevideo, 2021.

⁴ Gamonal, Sergio, “La dignidad humana y la defensa de los derechos fundamentales del trabajador”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, No. 38, México, ene./jun. 2024.

A través del trabajo, las personas no solo obtienen los medios para su subsistencia y la de sus familias (autosuficiencia económica), sino que también encuentran un camino para la autorrealización y el desarrollo de sus capacidades.

Por ende, el trabajo digno facilita la integración social, fomenta la cohesión y el sentido de pertenencia e identidad de las personas a la sociedad, así como contribuye activamente al bienestar colectivo y al desarrollo de la comunidad y de la nación.

La falta de trabajo (desocupación, desempleo) aparece como la contracara, ya que genera una sensación de carencia de utilidad y de un proyecto de vida sin posibilidades de progreso y crecimiento personal, sentimientos que -entre otros- afectan la dignidad de los individuos.⁵

Por otra parte, digamos que un trabajo es digno cuando se realiza en condiciones de libertad, no discriminación, equidad, seguridad y respeto, cualidades todas que nos derivan directamente al concepto de Trabajo Decente.

1.2. EVOLUCIÓN DE LOS CONCEPTOS QUE SE IMBRICAN EN EL DERECHO LABORAL

Sabido es que el Derecho Laboral, tal como lo hemos conocido a lo largo de más de un siglo, surgió en el marco de la Revolución Industrial, etapa en la cual los trabajadores quedaron expuestos a grados extremos de vulnerabilidad, por efecto de las largas jornadas laborales, la explotación del trabajo infantil, el pago de salarios misérrimos y las condiciones deplorables en las que se desenvolvía su actividad, afectando la salud, la seguridad y la vida de las personas.

Factores que extendidamente en el mundo, impulsaron la intervención del Estado, dando lugar a la sanción de las primeras

⁵ Como señala José Manuel del Valle Villar, Catedrático de la Universidad de Alcalá, España: “dignidad y acceso al empleo son inescindibles” (https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/07/delvallevillar_noticias_cielo_n7_2022.pdf)

leyes de protección social hacia fines del siglo XIX e inicios del XX en el marco de la “cuestión social” y las luchas del movimiento obrero emergente.⁶

Ya en 1927, Sinzheimer sostenía que el naciente Derecho del trabajo tiene como misión principal tutelar la dignidad de la persona, de forma que su deber consiste en evitar “que el hombre sea tratado igual que las cosas”.⁷

Resulta cuasi reiterativo recordar la inherencia de la finalidad protectora del Derecho laboral, que consustancialmente busca equilibrar la desigualdad, tanto económica como social y jurídica, de los contratantes en el trabajo, mediante normas de orden público, indisponibles para las partes.⁸

A partir de la creación de la OIT en 1919 y, más tarde, con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el trabajo y sus derechos asociados (entre los cuales ocupa un lugar principal la libertad sindical), fueron elevándose a la categoría de Derechos Humanos Fundamentales.

En esta etapa evolutiva, el enfoque ya no es solo proteger las condiciones mínimas, sino promover activamente la justicia social y el Trabajo Decente a nivel global.

⁶ Robert Castel, al poner énfasis en la tensión social generada por esta realidad, en la que la inmensa mayoría de los individuos no poseen nada y son excluidos por la sociedad que ve amenazada su propia cohesión, concluye que la solución histórica fue establecer derechos laborales y protecciones sociales (como la seguridad social), constituyéndose así una “propiedad social” para los no propietarios (*La metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, 1997).

⁷ Afirmaba el autor que: “quien quiera comprender el espíritu del Derecho del Trabajo debe ver dominar esta idea fundamental en las múltiples disposiciones que contiene” (Sinzheimer, Hugo, “La esencia del derecho del trabajo”, en *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1984).

⁸ Juan Raso Delgue analiza la concepción clásica desarrollada por Américo Plá Rodríguez en su obra, “Los principios del Derecho del Trabajo”, señalando que, en una primera etapa, el Derecho “pretende establecer desigualdades compensatorias, para equilibrar el poder de las partes, y es en esa función que la disciplina adquiere las características que la identifican (“Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 4, N° 10, Montevideo, 2023).

2. TRABAJO DECENTE

2.1. ORÍGENES Y PROMOCIÓN POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

El concepto de Trabajo Decente aparece oficialmente desarrollado en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 1999, en la Memoria que presentara su Director General, en ese entonces Juan Somavía (abogado y diplomático chileno). No se trató de una idea enteramente novedosa, sino una manera de sintetizar y articular los principales objetivos fundacionales de la Organización desde su creación, en respuesta a la creciente globalización y la precariedad laboral que afectaba a millones de trabajadores en todo el mundo.

El objetivo principal procura asegurar que el crecimiento económico se traduzca en progreso y justicia social. Su enunciado busca alcanzar esa meta universal a través de una estrategia de desarrollo sostenible,⁹ aplicable a todos los países y a todos los tipos de trabajadores, sin distinciones.

Se trata de un punto de partida que, en última instancia, pretende traducir en la realidad de la vida que el trabajo para las personas debe dignificarlas y permitir su realización a través del desarrollo de sus capacidades como individuos y ciudadanos.

2.2. LOS PILARES DEL TRABAJO DECENTE

Según dicho aserto, el Trabajo Decente se proyecta a través de cuatro pilares estratégicos e interrelacionados entre sí, que la OIT utiliza para medir y promover su cumplimiento a nivel mundial: el empleo productivo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo.¹⁰

Por otra parte, recientes Declaraciones aprobadas en sendas Conferencias Internacionales de la OIT, han determinado explícitamente los principios y derechos fundamentales que la guían, señalando cinco de ellos: la libertad de asociación y la negocia-

⁹ El Trabajo decente para un desarrollo sostenible. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª. Reunión (Memoria Informe 1/A) Ginebra: OIT, 2007.

¹⁰ Ghai, Dharam, "Trabajo decente. Concepto e indicadores", OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2.

ción colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo¹¹ y la ocupación y un entorno de trabajo seguro y salvable.¹²

Precisamente, en función de la transversalidad que asumen estos principios, la libertad sindical, en tanto derecho humano fundamental, no se limita solamente a constituir un componente del Trabajo Decente, sino que se proyecta como mecanismo central que habilita la consecución de todos los pilares perseguidos por la estructura normativa internacional (tal como será desarrollado más adelante).¹³

2.3. UN CONCEPTO ABIERTO

Podemos afirmar que nos enfrentamos con un concepto abierto, ya que las características que definen o componen el Trabajo Decente, no sólo son meramente descriptivas o enunciativas, sino que, además, no se cristalizan en un momento dado, de modo que sus enunciados se inscriben en un estado o marco de potencialidad, sin adoptar una forma definida y definitiva.

En efecto, las condiciones con las que se cualifica la dignificación del trabajo a través de los tiempos han variado históricamente. Y continuarán variando, enriqueciéndose y transformándose en función de las circunstancias evolutivas de los individuos (necesidades, aspiraciones, demandas que cambian con el pasaje de las sucesivas generaciones), así como de la propia sociedad respecto de las realidades, también cambiantes, en especial en el mundo del trabajo.

Esas circunstancias devienen o se originan en muy distintas fuentes, entre las cuales, destacan los valores que predominan en la conciencia individual y la del grupo; y, por qué no, también en la conciencia universal de los tiempos.

¹¹ Los cuatro derechos forman parte de la Declaración aprobada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1998.

¹² Este último fue agregado en la Declaración enmendada del año 2022, que fuera aprobada en la 110ª. Conferencia Internacional de la OIT.

¹³ *Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social*, Buenos Aires, OIT, 2005.

Los valores sociales constituyen uno de los elementos determinantes de la unidad funcional de los grupos institucionalizados. Como bien señala Orgaz, tales valores forman parte de un “sistema de apreciaciones colectivas vinculadas a condiciones que el grupo considera útiles y necesarias para su vida”. El autor interpreta que los caracteres de los valores sociales son mera consecuencia de su naturaleza. Por consiguiente, poseen objetividad y autoridad, y traducen la relatividad de las condiciones y circunstancias bajo las cuales actúan los grupos humanos.¹⁴

Pero en realidad, no existe una escala absoluta e inmutable de valores sociales; lo que simplemente se verifica es que “toda comunidad posee la escala que corresponde a sus propias circunstancias y modos de vida”.¹⁵

Pongamos un ejemplo ilustrativo de esta aseveración; al presente (diciembre de 2025), como la Comisión Europea promueve una 'hoja de ruta' para mejorar la calidad del empleo y modernizar el entorno laboral en todos los países de la región a partir del año entrante.¹⁶

Se comenta que esta directiva constituye el germen de una legislación comunitaria que evoluciona y se *aggiorna*, para lo cual entiende necesario implementar un elenco de “derechos de los trabajadores”, que también contemple contenidos y características de algún modo novedosas y necesarias y que están siendo impuesto por los cambios tecnológicos, económicos y sociales que hoy día transforman la realidad laboral. Para ello se cree indispensable incentivar a las empresas que inviertan en las personas y creen empleos de calidad, con ayudas de los Estados, mejorando incluso la calidad de los servicios públicos.

Tales transformaciones han de garantizar que las industrias y los puestos de trabajo del futuro sigan siendo competitivos en Europa, en un contexto de rápido cambio hacia una economía más ecológica y digital.

¹⁴ Orgaz, Raúl, Prof. de Sociología en la Universidad de Córdoba, “La conciencia social”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 4, No. 4, México, 1942.

¹⁵ Orgaz, Raúl, *ibidem*.

¹⁶ Rojo Torrecilla, Eduardo, “UE. La Comisión pone en marcha la hoja de ruta para la creación de puestos de trabajo de calidad” (Blog del autor de fecha 08/12/2025).

Por eso, la directiva impulsa buenas condiciones de trabajo, que promuevan muchas de las metas que definen el Trabajo Decente: una remuneración adecuada, condiciones de trabajo de calidad, protección social, acceso a la formación, mayor aplicación de las normas laborales y respeto de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Pero el enfoque podrá ampliarse, ya que también se torna conveniente incorporar elementos que regulen la adopción y el uso responsable de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, apoyos de quienes trabajan en las transiciones ecológica y digital mediante el desarrollo de capacidades y la información y una más vasta consulta de los trabajadores.

Como puede apreciarse, no sólo se entiende que el trabajo decente debe contar con el respeto de los derechos laborales existentes, un diálogo social sólido y una cobertura de la negociación colectiva, sino que se agregan otros componentes (en cierto modo, novedosos) que van surgiendo como demandas y soluciones impostergerables frente a los cambios que se operan en la sociedad, el trabajo, la producción y el mercado.

Y ello se debe a que el Derecho del trabajo no permanece estático, sino que se somete constantemente a continuas transformaciones y adaptaciones a las cambiantes realidades en las que se asienta su condición regulatoria y protectora.¹⁷

De allí que sea esperable una constante expansión, tanto cualitativa (contenidos y caracteres del trabajo prestado y de los derechos en el trabajo), como subjetivas (trabajadores y prestadores de actividades que ingresarán al objetivo del Trabajo Decente).

La agenda actual contempla nuevos tópicos, como los derechos a la desconexión, la duración de la jornada de trabajo, la conciliación laboral con la vida familiar, los derechos referidos a los cuidados de las personas, protecciones sociales que desbor-

¹⁷ Lo que nos enseñaba nuestro maestro Américo Plá Rodríguez, al caracterizar al Derecho Laboral como una disciplina en constante formación, un derecho siempre inacabado, incompleto, imperfecto, siendo lógico pensar que los niveles de protección del trabajador no queden estacionarios (*Curso de Derecho Laboral*, tomo I, vol. 1, 3ª. reimpresión, Montevideo, 2000, pág. 22).

dan los fines originarios de la seguridad social, una renta básica universal o sectorial, etc.).

Además, procura, bajo ciertas circunstancias, ensanchar su alcance a universos de personas que prestan trabajo con el fin de obtener un ingreso o sustento, pero lo hacen bajo modalidades que no encajan exactamente en los prototipos de la relación de trabajo subordinado en términos ortodoxos (como los llamados contratos atípicos, los trabajadores a distancia que emplean Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) y lo hacen fuera de los espacios físicos de la empresa y hasta en horarios elegidos libremente, los autónomos pero económicamente dependientes, quienes laboran en plataformas, etc.).

Estas realidades que han sido calificadas como disruptivas, por esa razón están generando requerimientos que deberían ser contemplados en los pilares estratégicos que promueven y desarrollan los contenidos y alcances del Trabajo Decente y, a la vez, incorporando nuevos elementos que ingresan como Derechos en el Trabajo, a la vez que conmueven las perspectivas de aplicación y, en cierto modo, el elenco de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que hasta el presente han sido recogidos por las Declaraciones de la OIT.

3. EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

3.1. FUNDAMENTOS COMO DERECHO HUMANO UNIVERSAL

La libertad sindical reconoce explícitamente que los trabajadores deben tener la capacidad de organizarse colectivamente para proteger y promover sus intereses económicos y sociales frente a los empleadores y al Estado.¹⁸

Constituye un derecho fundamental, al menos por dos razones principales.¹⁹

¹⁸ Jiménez de Arechaga, Justino, *La libertad sindical*, Montevideo, 1980; Ermida Uriarte, Oscar, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, 1985; Villavicencio Ríos, Alfredo, *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*, Lima, 2010.

¹⁹ Carballo Mena, César, *Libertad sindical. La perspectiva de los derechos fundamentales*, Caracas, 2012.

Representa un mecanismo de equilibrio, que reconoce la asimetría de poder que existe en la relación laboral. La organización colectiva (el sindicato), es el medio necesario para que los trabajadores, de manera democrática, puedan negociar en términos de igualdad con el poder empresarial.

Pero también es una manifestación de la libertad de asociación y de expresión, derechos esenciales para la dignidad humana y la vida en sociedad. Si a una persona se le permite formar asociaciones profesionales con fines culturales, educativos, sociales o deportivos, con mucha más razón debe permitírsele unirse a otras para defender su medio de vida y sustento económico.

3.2. *NORMAS INTERNACIONALES QUE CONSAGRAN LA LIBERTAD SINDICAL*

Este derecho está reconocido en los más importantes instrumentos del Derecho internacional de los Derechos Humanos y del Derecho laboral.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), que en su artículo 23, numeral establece que "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses." Esta es la consagración universal expresa y más amplia del derecho.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 8 desarrolla su alcance, afirmando que los Estados Parte se comprometen a garantizar "el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección"; "el derecho de los sindicatos a funcionar libremente"; y "el derecho de huelga".

La Constitución de la OIT y sus Convenios Internacionales centran a la libertad sindical como un derecho fundamental. La propia Declaración de Filadelfia (1944), que redefinió los fines y objetivos de la OIT,²⁰ proclama que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante."

²⁰ Complementadas por otras normas internacionales, como -entre otros- los Convenios 135 sobre Los representantes de los trabajadores (1971); 151 sobre Las relaciones de trabajo en la administración pública (1978); y 154 sobre La negociación colectiva (1981).

Los Convenios 87 (C87) sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) y 98 (C98) sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), conforman las normas internacionales de más alto rango de la OIT.

Estos instrumentos establecen que la libertad sindical no es una concesión del Estado, sino un derecho inherente a la persona trabajadora, garantizando tanto su dimensión individual (afiliarse o no) como su dimensión colectiva (la autonomía del sindicato).

Señalaremos brevemente los contenidos principales de estas normas internacionales.

El C87 garantiza que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, sin ninguna distinción (incluyendo a los empleados públicos, con ciertas reservas derivadas de su función) y sin autorización previa, con la única condición de observar los estatutos de dichas organizaciones.

También determina la libertad de funcionamiento, por lo que las organizaciones deben gozar del derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción.

Por otra parte, las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Se agrega que las organizaciones no pueden ser suspendidas ni disueltas por vía administrativa, lo que debe ser un acto reservado a la autoridad judicial.

Se reconoce el derecho de las organizaciones de constituir federaciones y confederaciones, y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores. Si bien las organizaciones, al ejercer sus derechos, están obligadas a respetar la legalidad nacional, la legislación nacional no debe menoscabar ni aplicarse de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio.²¹

²¹ Rosenbaum Rimolo, Jorge, “El principio de libertad sindical y su protección. Una mirada desde el Convenio 87 de la OIT”, *Revista del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de Buenos Aires, Nro. 1, nov. 2024.

Por su parte, el C98 busca perfeccionar lo estipulado en el C87, asegurando que el derecho de libertad sindical sea efectivo en la práctica, y lo hace abordando dos áreas cruciales: la protección contra la discriminación antisindical y la protección de las organizaciones contra los actos de injerencia mutua, junto con la promoción activa de la negociación colectiva.

A nivel individual, se exige a los Estados garantizar una adecuada protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación destinado a menoscabar la libertad sindical en el empleo. Incluye específicamente la protección contra ser despedido o perjudicado por razón de la afiliación o participación en actividades sindicales, o la condición de no afiliarse a un sindicato.

En el plano colectivo, se garantiza la protección a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, prohibiéndose las medidas que busquen dominar organizaciones de trabajadores, como establecerlas o sostenerlas económicamente con el fin de colocarlas bajo el control de un empleador, del Estado o de otras organizaciones (p. ej., religiosas).

El segundo aporte más distintivo del Convenio refiere a la promoción de la negociación colectiva, sobre la base de procedimientos voluntarios. Los Estados Miembros deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria. El objetivo es reglamentar las condiciones de empleo y de trabajo por medio de contratos o convenios colectivos.

Se prevé la opción de los Estados de establecer exclusiones respecto de la aplicación de estas normas, con referencia principalmente a las fuerzas armadas y la policía. Si bien el Convenio no aborda las condiciones de empleo de los funcionarios públicos que "intervengan en la administración del Estado en su calidad de agentes", decisiones posteriores de los órganos de control de la OIT (en especial, del Comité de Libertad Sindical (CLS), han ampliado cada vez más los derechos de negociación

colectiva a la mayoría de los empleados del sector público que no participan en funciones de formulación de políticas o de autoridad administrativa (aspectos que -como se anotara- aparecen señalados en el C151).

En esencia, el Convenio 87 busca proteger el pluralismo sindical y la independencia de las organizaciones, asegurando que la acción colectiva pueda desarrollarse como un pilar fundamental de la justicia social y las relaciones laborales. Por su parte, el C98 es fundamental para asegurar un equilibrio de poder social en las relaciones laborales al proteger a los trabajadores que desenvuelven actividades gremiales y sus representantes, así como a los sindicatos de actos de discriminación o injerencia, promoviendo además un marco para la autonomía de las partes en la determinación (auto regulación) de las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva voluntaria.

4. LA LIBERTAD SINDICAL COMO EJE DEL TRABAJO DECENTE

4.1. LIBERTAD SINDICAL Y SU IMPACTO RESPECTO DE LOS PILARES DEL TRABAJO DECENTE

Hemos afirmado que la libertad sindical cumple un rol totalizador, como derecho habilitante que incide y fortalece el conjunto de los pilares en los que se sostiene la estrategia de promoción y desarrollo del Trabajo Decente por la OIT.

Ello se debe, en lo esencial al hecho de que se trata de un derecho fundamental que permite a los trabajadores organizarse para defender y promover sus intereses en todos los ámbitos del trabajo.

Veamos ejemplificadamente como opera esa influencia sobre cada pilar.

8.1. En cuanto a la promoción del empleo justo y estable, las organizaciones sindicales, al negociar colectivamente, muchas veces logran establecer condiciones de trabajo que van más allá del salario mínimo y/o justo, incluyendo, a vía de ejemplo, garantías respecto de la estabilidad en el empleo. Es así que numerosos convenios colectivos suelen incorporar cláusulas que limitan la rotación, el uso excesivo de contratos temporales para

tareas propias de la actividad normal de la empresa, o la subcontratación abusiva, imponiendo la no reducción de la plantilla regular o la sustitución de trabajadores permanentes. También lo hacen respecto de la formación profesional, fomentando la inversión de las empresas en empleabilidad y desarrollo del capital humano (planes anuales de formación, comisiones paritarias de planificación y gestión, estudios bipartitos de brechas de competencias, capacitación por cambios tecnológicos, permisos de horas formativas y remuneración del tiempo aplicado, etc.).

Además, los sindicatos, mediante su participación en el diálogo social, influyen en la definición de políticas macroeconómicas y sectoriales para garantizar que las estrategias de creación de empleo sean inclusivas (por ejemplo, respecto de jóvenes o mujeres) y que las transformaciones económicas o productivas (como las tecnológicas) se gestionen con una transición justa, protegiendo a los trabajadores afectados.

8.2. Con relación a la protección social, la actividad sindical resulta fundamental para la creación, mantenimiento y mejora de los sistemas de protección social (pensiones, seguridad social, atención médica, vivienda). Históricamente, muchas conquistas de la seguridad social han sido resultado de la presión y la negociación de las organizaciones de trabajadores. Negociando colectivamente, los sindicatos a menudo logran obtener beneficios sociales superiores a los previstos por la ley, como planes complementarios de salud, seguro de vida, o fondos sociales de viviendas, extendiendo de ese modo los alcances de la protección social de las políticas públicas.

8.3. Como componente de los derechos en el trabajo, sin duda alguna, la libertad sindical juega un papel central de este pilar. De no existir el derecho a constituir y afiliarse a sindicatos (C87), ni protección contra la discriminación para ejercer la acción sindical (C98), los trabajadores se encuentran en una posición de debilidad individual frente al empleador. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son derechos fundamentales inseparables.

La negociación colectiva es la herramienta principal para tra-

ducir los derechos normativos en condiciones contractuales específicas y aplicables en el lugar de trabajo. Es así que se multiplican los logros en esta materia, incorporando compromisos colectivos sobre muy variadas materias: equiparación salarial e igualdad sin distinciones de género, regulaciones sobre tiempo -jornadas, descansos, licencias, tiempo extraordinario remunerado, derecho a la desconexión, etc.- y espacios de trabajo -teletrabajo y trabajo a distancia-, derechos y controles específicos sobre seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales, uso de tecnologías para controles de asistencia y monitorización de la actividad, plataformas de comunicación, etc.) Una lista inacabada de contenidos que es posible ejemplificar en la frondosa y dinámica experiencia práctica de los distintos niveles en los que se desenvuelve la negociación colectiva en los países, en las empresas multinacionales y empresas que integran cadenas de suministro, y en ámbitos regionales y supra nacionales (organismos internacionales, ONG, etc.).

En suma, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos que le dan vida operativa a todo el pilar de "Derechos en el Trabajo", permitiendo a los propios trabajadores la capacidad de reivindicar, producir, defender y mejorar las normas que rigen su actividad.

8.4. En lo que refiere al pilar del Diálogo Social, el sindicato se vuelve un agente indispensable en todo intercambio tripartito de ese nivel. Estos procesos implican la participación activa²², la consulta, el intercambio de información, la negociación (en su sentido más amplio) y gobernanza, entre los actores principales del mundo del trabajo: gobiernos, empleadores y trabajadores (a través de sus organizaciones representativas). Este diálogo tripartito es esencial para la generación e implementación de políticas laborales dirigidas a alcanzar, principalmente, el progreso social y económico como un fin en sí mismo. Por lo tanto, el

²² Morgado Valenzuela, Emilio, "El derecho de participación ¿cuarto pilar de la libertad sindical?: visión inspirada en los principios, normas y declaraciones de la OIT", *Presente y futuro de la libertad sindical*. Libro homenaje internacional al profesor Francisco Tapia Guerrero, España, 2025.

diálogo social tripartito simplemente no puede existir sin la libertad sindical, derecho fundamental que garantiza que se constituyan y funcionen organizaciones de trabajadores legítimas e independientes que puedan hablar con una sola voz.²³

La presencia de sindicatos fuertes y representativos es, precisamente, lo que otorga legitimidad al diálogo social porque garantiza que las soluciones a los problemas laborales y las políticas nacionales (tanto sobre salarios, situaciones de crisis, epidemias, salud laboral, seguridad social, economía informal, cambios tecnológicos, protección medioambiental, etc.), se tomen con la participación y consenso de los representantes auténticos de los trabajadores, promoviendo una gobernanza democrática del mundo del trabajo.

En conclusión, la libertad sindical no es solo un derecho en sí mismo, sino la fuerza motriz que impulsa la realización de los pilares estratégicos, transformando los objetivos de Trabajo Decente en resultados concretos y tangibles.

5. SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL

5.1. MECANISMOS DE GARANTÍA

El derecho a la libertad sindical, pilar del Trabajo Decente, enfrenta serias agresiones, vulneraciones y retaceos que menoscaban significativamente su efectividad a nivel mundial. A pesar de su reconocimiento como un derecho humano fundamental, por tratarse de un fiel de la balanza en la distribución del poder social entre los actores del mundo del trabajo, su ejercicio por los trabajadores y sindicatos ha sido históricamente obstaculizado y reprimido, tanto por empleadores y sus organizaciones, como también por muchos gobiernos.

A nivel internacional, una muestra de ello se extrae de los numerosos informes, recomendaciones y dictámenes que producen los órganos que supervisan la aplicación de normas laborales, principios y derechos fundamentales, como consecuencia de

²³ OIT, *Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía para mejorar la gobernanza*, Ginebra, 2017

su control regular, o cuando operan procedimientos como la queja y la reclamación, promovidos ante la OIT.²⁴

Sobresale la actuación, por un lado, de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, y por el otro, de los comités especializados de control, como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas (CAN).

Se agrega, de forma más específica en esta materia, el Comité de Libertad Sindical (CLS),²⁵ cuya creación data del año 1951, después de la aprobación y entrada en vigencia del C87. Su funcionamiento resulta esencial como mecanismo de tutela en casos en los que alegan violaciones a la libertad sindical que tengan lugar en cualquier país miembro de la OIT, no solo en aquellos que ratificaron convenios específicos. También actúa como promotor del diálogo social tripartito para resolver disputas y fortalecer los derechos sindicales, las libertades civiles, la negociación colectiva y la huelga, combatiendo las prácticas de discriminación e injerencia. A través de sus recomendaciones,²⁶ ha ido asentando progresivamente una suerte de “jurisprudencia internacional”, al definir y clarificar los alcances de la libertad sindical, actividad que ha representado una importante influencia sobre las legislaciones y las prácticas a nivel nacional.

5.2. UN PANORAMA MUNDIAL EN DECLIVE

En la realidad contemporánea, los indicadores son elocuentes en describir un panorama de regresión, no sólo de las conquistas laborales en general, sino más particularizadamente, de la efec-

²⁴ Bartolomei de la Cruz, Héctor, *Protección contra la discriminación antisindical*, OIT, Ginebra, 1976; Valticos, Nicolás, *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid, 1977; Von Potobsky, Geraldo y Bartolomei de la Cruz, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, 1990.

²⁵ Ermida Uriarte, Oscar y Villavicencio, Alfredo, “El Comité de Libertad Sindical”, revista *Derecho laboral*, No. 169, Montevideo, 1993.

²⁶ Puede consultarse la última edición del año 2018 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (en pág. web: <https://www.ilo.org/es/publications/la-libertad-sindical-recopilaci%C3%B3n-de-decisiones-del-comit%C3%A9-de-libertad>).

tiva aplicación y vigencia de la libertad sindical como derecho fundamental. Se trata de un fenómeno que es compañero de ruta de la crisis del sindicalismo y de la tutela colectiva en las relaciones laborales comparadas.²⁷

Son significativos los recientes informes que, como el Índice Global de los Derechos 2025 que confecciona la Confederación Sindical Internacional (CSI), describen un cuadro ciertamente sombrío. En primer lugar, un dato de la realidad exhibe el incremento de Estados que vulneran el derecho de sindicación, la negociación colectiva y la huelga. Dicho documento da cuenta que tan solo 7 de los 151 países encuestados (es decir, menos del 5%), lograron la máxima calificación sobre el respeto a los derechos, muy por debajo de los 18 que lo hacían una década atrás. Las restricciones del derecho a huelga alcanzan porcentajes del 87% de los países en el primer caso, y de un 80% en el ejercicio efectivo de la negociación colectiva.

En segundo término, el 74% de los países encuestados, ha ejercido obstáculos o impedido directamente el registro de sindicatos. En tercer lugar, se sitúan las amenazas más graves a la persona de los sindicalistas, dándose cuenta del nivel crítico de las acciones represivas contra quienes defienden, como representantes, delegados o líderes, la libertad sindical, lo que incluye ataques físicos y jurídicos. Se han registrado asesinatos de sindicalistas en países como Camerún, Colombia, Guatemala, Perú y Sudáfrica, y también detenciones y arrestos arbitrarios de trabajadores por su actividad sindical, en el 47% de los países de la encuesta.

Por otra parte, el acceso de los trabajadores a la justicia se ha visto limitado en el 72% de los países, situación que se sitúa en el peor nivel jamás registrado anteriormente. En suma, se concluye que las violaciones a la libertad sindical, si bien varían por región, muestran una tendencia general a la baja.

²⁷ Ermida Uriarte, Oscar, “Crítica de la libertad sindical”, revista *Derecho laboral*, No. 242, Montevideo, 2011.

5.3. EL PAPEL DE LA OIT Y LA PERSISTENTE BÚSQUEDA Y PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

La OIT, en especial a través de su Comité de Libertad Sindical, continúa siendo la principal instancia de supervisión y tutela de este derecho fundamental. La Organización efectúa ingentes esfuerzos para propiciar y promover el diálogo social tripartito entre gobiernos, empleadores y trabajadores, con la convicción de que se trata de una herramienta clave para construir políticas laborales justas e inclusivas, promover el trabajo decente, fomentar el crecimiento económico sostenible y la paz social.²⁸

A pesar de los desafíos que ensombrecen el escenario actual en el mundo del trabajo, la agenda de la OIT para el año 2025 que concluye, insta a renovar el compromiso con el tripartismo, con la independencia sindical y con la justicia social, y reitera su llamado a anteponer los derechos humanos a las lógicas meramente económicas.

Por su parte, las organizaciones que representan al movimiento sindical internacional, viendo que el derecho de libertad sindical refleja una crisis global de los derechos laborales, impulsada en muchos casos por el auge del autoritarismo y las políticas ultraliberales que buscan debilitar la acción colectiva, ha venido reafirmando su postura en cuanto a que la defensa de la libertad sindical no es solo la defensa de los trabajadores, sino un componente inseparable de la democracia y la justicia social.²⁹

6. REFLEXIONES FINALES

En el análisis que precede, hemos pretendido resaltar la importancia que reviste la libertad sindical, no solo como un instituto laboral específico de las relaciones laborales, sino como un principio fundante del Derecho colectivo del trabajo y la fuerza motriz indispensable para la consecución del Trabajo Decente. La búsqueda del Trabajo Decente sigue siendo la meta central y

²⁸ OIT, Informe sobre el diálogo social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social.

²⁹ Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), “Defender la democracia y la libertad sindical para ampliar nuestros derechos” (pág. web: <https://csa-csi.org/trabajo-decente-y-libertad-sindical/>)

la estrategia unificada de la OIT, que sintetiza su misión histórica y responde a los desafíos de la globalización.

La libertad sindical inspira e impulsa la realización práctica de todos los pilares estratégicos del Trabajo Decente, transformando sus objetivos en resultados concretos y tangibles en la vida de los trabajadores. Como Derecho Humano Fundamental, permite a los trabajadores organizarse y asociarse para reivindicar, promover, negociar y tutelar sus intereses en todos los ámbitos del trabajo.

Como vimos, la OIT estructura el concepto de Trabajo Decente en cuatro pilares estratégicos e interrelacionados: el empleo productivo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo. Sin la libertad sindical, la consecución efectiva de estos pilares transcurriría en una posición de debilidad individual, haciendo imposible el equilibrio de poder y la realización práctica de la dignidad laboral.

Por ello resulta trascendente entender que el futuro del Trabajo Decente pasa necesariamente por la vigencia plena de la Libertad Sindical como Derecho Fundamental que da apoyo totalizador y resulta una herramienta transversal de los pilares en los que asienta aquel objetivo.

En suma, la efectividad sustantiva de la Libertad Sindical en cada realidad nacional no es una opción, sino una condición sine qua non para que el trabajo dignifique a la persona, promueva la justicia social, y garantice un desarrollo económico sostenible e inclusivo.

REFERENCIAS

Carballo Mena, C., *Libertad sindical. La perspectiva de los derechos fundamentales*. Caracas, 2012.

Castel, R., *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós, 1997.

Del Valle Villar, J.M., “Cielo laboral”. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/07/delvallevillar_noticias_cielo_n7_2022.pdf.

Dharam, G., “Trabajo Decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*. OIT. Vol. 122, 2023.

- Ermida Uriarte, O., *Sindicatos en libertad sindical*. FCU, 1985.
- Gamonal, S., “La dignidad humana y la defensa de los derechos fundamentales del trabajador”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 38, 2024.
- Jiménez de Arechaga, J., *La libertad sindical*. FCU, 1980.
- Ograz, R., “La conciencia social”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 4, No. 4, 1942.
- OIT, *Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social*, 2005.
- OIT. Memoria anual, *El Trabajo Decente para un desarrollo sostenible*. 2007.
- Raso Delgue, J., “Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI”. *Revista Jurídica del Trabajo*, N° 10. Montevideo, 2023.
- Rojó Torrecilla, E. (08.12.2025). <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/12/ue-la-comision-pone-en-marcha-la-hoja.htm>.
- Rosenbaum Rimolo, J., “El principio de libertad sindical y su protección. Una mirada desde el Convenio 87 de la OIT”. *Revista del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de Buenos Aires, Nro. 1. UBA Derecho, 2024.
- Sinzheimer, H., *La esencia del derecho del trabajo. Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*. IELSS, 1984.
- Tapia Guerrero, F., “Dignidad de la persona y derecho del trabajo”. *Revista Jurídica del Trabajo*, No. 4. Montevideo, 2021.
- Villavicencio Ríos, *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. OIT. PUCP, 2010.