

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87)

Aránzazu ROLDÁN MARTÍNEZ*

RESUMEN: El presente trabajo analiza el tratamiento de la libertad sindical en uno de los dos convenios específicos sobre la materia, el Convenio n. 87. Se trata de un texto normativo de extraordinaria importancia dentro del ordenamiento jurídico internacional, ya que recoge y define las facultades que integran la libertad sindical y de asociación, uno de los cuatro derechos fundamentales de la OIT. Tomando como base la doctrina emanada del Comité de Libertad Sindical se analizará el alcance y contenido de la libertad sindical tanto en su dimensión individual como colectiva.

Palabras clave: Libertad sindical, derecho de sindicación, Comité de libertad sindical, Convenio OIT n. 87, normas internacionales del trabajo.

SUMARIO: 1. Un poco de historia: desde el reconocimiento inicial de la libertad sindical hasta su consideración como derecho fundamental de la OIT. 2. Necesidad de mecanismos especiales de control en materia de libertad sindical. 3. Evolución en el reconocimiento y aplicación del principio de libertad sindical. 4. Objeto, estructura y derechos protegidos por el Convenio n. 87. 4.1. Objeto y estructura del Convenio. 4.2. La dimensión individual de la libertad sindical: el derecho de trabajadores y empleadores a constituir asociaciones y de afiliarse al de su elección. 4.3. La dimensión colectiva de la libertad sindical: el derecho de autoorganización y actuación. 4.3.1. El derecho de autoorganización. 4.3.2. El derecho de actuación. 5. Bibliografía.

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Europea de Madrid.

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (No. 87)

ABSTRACT: The present paper analyses the treatment of freedom of association in one of the two specific conventions on the subject, Convention no. 87. It is a normative text of extraordinary importance within the international legal order, since it includes and defines the basic rights that make up freedom of association as a constitutional principle of the ILO. Based on the doctrine emanating from the Committee on Freedom of Association, we will analyse the scope and content of the rights of this freedom, individual and collective.

Key Words: Freedom of association, protection of the right to organise, Committee on Freedom of Association, ILO Convention No. 87, international labour standards.

1. Un poco de historia: desde el reconocimiento inicial de la libertad sindical hasta su consideración como derecho fundamental de la OIT

Tras sucesivos intentos para constituir un movimiento sindical internacional¹, el principio de libertad sindical se enunció por primera vez a nivel mundial en 1919, en el preámbulo de la Constitución de la OIT, donde se enuncia, entre las condiciones susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «el principio de libertad sindical»². En esta afirmación se ha encontrado «la constitucionalización a nivel de normativa internacional del derecho fundamental de libertad sindical»³. Posteriormente, tras un período caracterizado por el retroceso de la democracia en Europa, el triunfo de dictaduras que suprimieron las organizaciones sindicales y patronales o las sometieron al control del Estado y el estallido de la segunda guerra mundial, se puso de manifiesto la importancia y trascendencia de crear un cuerpo normativo a nivel internacional con la finalidad no sólo de evitar las violaciones de un derecho calificado como fundamental, sino también por considerar que las organizaciones de empleadores y trabajadores desempeñaban un papel fundamental para conseguir la estabilidad política y el desarrollo socio-económico de la población⁴. De esta forma, la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) de 1944 reafirmó los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial hizo mención a que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante». La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en su 30ª Reunión, adoptó una resolución sobre la libertad sindical y la protección del derecho de organización y de negociación colectiva, que estableció los principios que debían servir de base a la reglamentación internacional, y, finalmente, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la OIT la continuación de todos sus esfuerzos a fin

¹ Para un conocimiento más profundo de la génesis y desarrollo del movimiento sindical internacional, *vid.* H. DUNNING, *Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1998, vol. 117, n. 2, pp. 167-187.

² Entre los métodos y principios que las reglamentaciones de trabajo de todos los países deberían tratar de aplicar, el art. 427 del Tratado de Versalles consideró de especial importancia y urgencia «el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos».

³ I. GARCÍA NINET, J. YANINI BAEZA, *Sentido e impacto de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, vol. 117, n. 2, p. 65.

⁴ *Ibidem*, p. 56.

de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales. El Convenio se adoptó por la CIT en la 31ª Reunión convocada en San Francisco, el 9 de julio de 1948⁵, entrando en vigor el 4 de julio de 1950. Sólo unos meses después, la ONU aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, que se inspira directamente en el Convenio 87 y proclama en el artículo 23.4 que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses». La doctrina⁶ ha llamado la atención sobre la tardanza en obtener un concreto respaldo normativo por parte de un derecho que la propia Constitución había reconocido como fundamental. Los motivos deben encontrarse en las mismas resistencias de los trabajadores a su regulación internacional, por el temor a que ello pudiera implicar la apertura de una vía de injerencia en la independencia de las organizaciones sindicales. A ello se une que en aquél momento histórico la principal preocupación, compartida con las organizaciones de empleadores de países desarrollados preocupados por evitar un *dumping social*, se dirigía a mejorar las difíciles condiciones de trabajo y vida de los trabajadores.

La producción normativa no se detuvo en este convenio. En 1949 se aprobó el convenio OIT n. 98 sobre sindicación y negociación colectiva, que se centra más en la prohibición de los actos de injerencia de los poderes privados sobre la libertad sindical. Ambos convenios tienden a considerarse como un todo⁷, si bien, este estudio se centrará exclusivamente en el primero⁸.

Pero hubo que esperar al final de la guerra fría, a la década de 1990, para que, en medio de la creciente preocupación por las consecuencias de la globalización y la liberalización del comercio, se adoptaran medidas decisivas con miras al reconocimiento expreso de determinados principios y derechos como una categoría específica. En 1998 la CIT adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales

⁵ En 1977, como consecuencia del cambio político, España adoptó una nueva ley sindical 19/1977, de 1º de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, y ratificó los Convenios n. 87 y n. 98. En el preámbulo de la nueva ley se destaca la influencia que habían ejercido los principios y la actividad de la OIT.

⁶ I. GARCÍA NINET, J. YANINI BAEZA, *op. cit.*, pp. 55-56.

⁷ H. DUNNING, *op. cit.*, p. 182.

⁸ El ámbito material de la libertad sindical es más extenso, porque ha ido incluyendo nuevas agregaciones parciales a este tema, como la que recoge el Convenio n. 141 de 1975 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, el Convenio n. 84 de 1947 sobre el derecho de asociación en territorios no metropolitanos, el Convenio n. 135 de 1971 sobre representantes de los trabajadores, el Convenio n. 151 de 1978 sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública y el Convenio n. 154 de 1981 sobre el fomento de la negociación colectiva.

en el trabajo y su seguimiento⁹. En ella se señala expresamente que todos los Miembros tienen el compromiso, derivado de su mera pertenencia a la OIT, de respetar y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales «principios que se refieren a la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva». La Declaración introdujo una jerarquización de los convenios existentes en dos categorías: los convenios fundamentales, entre los que se incluye los Convenio n. 87 y n. 98, y los Convenios técnicos, que podrían calificarse de ordinarios¹⁰.

2. Necesidad de mecanismos especiales de control en materia de libertad sindical

En 1951 la OIT llegó a la conclusión de que, además de los procedimientos de control periódicos de las normas, el principio de libertad sindical requería un procedimiento de control específico para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Con este fin, se instauró un procedimiento especial destinado a examinar las quejas por violación de la libertad sindical, incluso en relación con los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. El procedimiento desembocó en la constitución del Comité de Libertad Sindical (CLS) del Consejo de Administración. Sus pronunciamientos gozan de gran legitimidad ya que tiene una composición tripartita, con tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. El Comité se reúne tres veces al año para examinar las quejas sobre violaciones de libertad sindical que recibe de las organizaciones de trabajadores y, también por las de los empleadores¹¹. Estas últimas representan un número sustancialmente menor, si bien es cierto que han aumentado en los últimos años.

Desde su creación, el CLS ha ido confeccionando una sólida doctrina, que se ha calificado de “cuasi jurisprudencia”, que complementa los Convenios 87 y 98 y ha contribuido a enriquecer el contenido de los

⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª Reunión, 1998.

¹⁰ Como explica Ojeda Avilés, la Declaración «como mecanismo promocional de los derechos básicos tuvo un enorme impacto, porque el número de ratificaciones de los convenios fundamentales [...] ascendieron meteóricamente al máximo nivel» (A. OJEDA AVILÉS, *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, n. 434, p. 31).

¹¹ Vid. OIT, [Libertad sindical](http://www.ilo.org), en www.ilo.org.

principios relativos a la libertad sindical enunciados en su Constitución¹². En el caso de los países que han ratificado el Convenio n. 87, este procedimiento especial de control se une al sistema de control periódico que prevé el examen de las memorias de los gobiernos por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CAS) de la Conferencia Internacional del Trabajo¹³.

3. Evolución en el reconocimiento y aplicación del principio de libertad sindical

El Convenio n. 87 sigue siendo el convenio fundamental con menor número de ratificaciones: 155 de los 187 Estados miembros. Más de la mitad de la población mundial se concentra en países que no han ratificado los convenios sobre la libertad de asociación y la libertad sindical, y sobre la negociación colectiva, entre ellos EE.UU, India y China¹⁴. Resulta especialmente preocupante este dato, si se tiene en cuenta que hace referencia a uno de los nueve convenios fundamentales.

Desde el último Informe Global dedicado a la libertad de asociación y la libertad sindical, que data de 2008¹⁵, se ha experimentado una evolución desigual tanto en relación con el reconocimiento y la protección de esos derechos como con su aplicación efectiva. Como se destaca en el Informe VI de la CIT de 2012, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción* (pp. 20-25), los principales problemas residen:

- 1) en la existencia de un contexto donde en general no se respetan el derecho a la vida y las libertades públicas. Las regiones de América

¹² I. GARCÍA NINET, J. YANINI BAEZA, *op. cit.*, p.72.

¹³ Existe una amplia convergencia de opiniones entre el CLS y la CEACR que se explica principalmente por una necesidad de coherencia entre ambos órganos en relación con los principios fundamentales consagrados en los Convenios n. 87 y n. 98. Así, con frecuencia la Comisión de Expertos se remite en sus observaciones a los informes del CLS que tratan sobre problemas específicos relacionados con la libertad sindical en uno u otro país, e inversamente el CLS señala a la atención de la Comisión de Expertos los aspectos legislativos de los casos que examina, o se basa en los principios establecidos por la propia Comisión. *Vid.* OIT, *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Informe III (Parte 1B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012, p. 18.

¹⁴ *Vid.* OIT, *Ratificaciones de Convenios fundamentales por país*, en www.ilo.org.

¹⁵ OIT, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión, 2008.

- Latina, Europa Central y Oriental, y África son ejemplos de ese pasado todavía reciente, pero hoy en día, la atención se ha desplazado hacia el mundo árabe¹⁶;
- 2) aunque es menos frecuente que antes, el monopolio sindical impuesto por la legislación sigue aplicándose en todos los continentes, lo cual priva a gran número de trabajadores del derecho de constituir las organizaciones que estiman convenientes. Además, en un número aún menor de países están prohibidas todas las formas genuinas de organización de trabajadores;
 - 3) a veces, aun cuando la legislación no restringe la libertad de organización, la violencia y la intimidación pueden llegar a producir los mismos resultados¹⁷. Aunque los niveles de violencia e intimidación fueron considerablemente inferiores a los registrados en períodos anteriores, la Confederación Sindical Internacional (CSI) informó que en 2019 fueron asesinados 53 sindicalistas¹⁸;
 - 4) determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores de la Administración pública, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes, especialmente aquéllos en situación irregular, los trabajadores domésticos y los trabajadores por cuenta propia, se ven privados, total o parcialmente, de los derechos de sindicación y negociación colectiva en gran número de países¹⁹;
 - 5) si no se previene y penaliza, la discriminación antisindical – percibida o real – puede desvirtuar cualquier ejercicio efectivo de la libertad sindical. La frecuencia con que se cometen actos de discriminación antisindical y la insuficiente protección frente a tales actos son un motivo constante de preocupación, como lo demuestra el hecho de que el 24 por ciento de los alegatos presentados ante el CLS entre 2007

¹⁶ Según el [Índice Global de los derechos de la CSI 2019. Los peores países del mundo para los trabajadores](#), 2019, la región de Oriente Medio y Norte de África (OMNA) sigue siendo la peor del mundo en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo. Egipto disolvió todos los sindicatos independientes y Arabia Saudita continúa manteniendo a millones de trabajadores y trabajadoras migrantes en situación de esclavitud moderna.

¹⁷ Un movimiento sindical realmente libre e independiente no se puede desarrollar en un clima de violencia e incertidumbre (OIT, [La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018, §§ 86 y 89).

¹⁸ CSI, [op. cit.](#)

¹⁹ Según el [Índice Global de los derechos de la CSI 2019](#), cit., el número de países que excluyen trabajadores del derecho a formar o afiliarse a un sindicato aumentó, pasando de 92 en 2018 a 107 en 2019. En todas las regiones del mundo se incrementaron las exclusiones de trabajadores, con el mayor incremento registrado en Europa, donde el 50% de los países ahora excluyen a grupos de trabajadores de la legislación, frente al 20% en 2018.

- y 2011 se refiriesen a ese tipo de vulneraciones;
- 6) la disminución paulatina de la afiliación sindical y de la densidad sindical, siendo este último el porcentaje que computa el índice de afiliación sindical en relación con el número total de empleados. El [*Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*](#)²⁰ señala que a lo largo de las últimas dos décadas ha ido decayendo el número de afiliados en los sindicatos. El informe destaca entre las muchas razones que explican este descenso, los cambios estructurales en la economía (véase el descenso en el empleo productivo), los ataques de los empleadores a los sindicatos que provocan disgregación, las transformaciones demográficas, el aumento del desempleo, las reformas del mercado de trabajo, la gobernanza y el porcentaje cada vez mayor de las formas atípicas de empleo. Se plantea, asimismo, el problema de si el actual modelo de sindicalismo surgido durante la época de la producción en serie creada por Ford, a principios del siglo XX, es adecuado al modelo actual de economía de plataformas.

4. Objeto, estructura y derechos protegidos por el Convenio n. 87

4.1. Objeto y estructura del Convenio

El Convenio es muy escueto. Se estructura en cuatro partes.

La parte I lleva por título *La libertad sindical* e incluye los artículos 1-10. El artículo 1 dispone que todo miembro de la OIT para el cual esté en vigor el Convenio se aplica a poner en práctica sus disposiciones. No obstante, hay que recordar que el Convenio no sólo obliga a los Estados que lo han ratificado sino a todos los países, ya que la libertad sindical es un principio establecido en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia que toda Estado acepta cuando decide ser miembro de la OIT²¹.

La parte I es, sin duda alguna, la más importante del Convenio, ya que delimita la titularidad del derecho (arts. 2 y 9) y el contenido de la libertad sindical, que se proyecta en:

- una dimensión individual, que incluye el derecho de trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a la de su elección (art. 2);
- una dimensión colectiva, que incluye el derecho de autoorganización y

²⁰ OIT, 2017, p. 45.

²¹ Véase OIT, [*La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*](#), cit., § 44.

actuación de dichas organizaciones (art. 3) y el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a constituir las federaciones y confederaciones, nacionales o internacionales que estimen conveniente y de afiliarse a ellas (art. 5).

El Convenio no agota todos los aspectos de la libertad sindical, sino que se centra «en los más esenciales, al tatar sobre todo de proteger los atentados contra la libertad sindical que tienen su origen en los poderes públicos. Además, el Convenio contempla la libertad sindical en su faceta jurídico-política, como libertad frente a los poderes públicos, freno de injerencias estatales y contrapeso a los excesos de poder»²². Esta es la nota que diferencia el Convenio n. 87 del Convenio n. 98, ya que este último se dirige fundamentalmente a preservar la libertad sindical frente a las injerencias de los particulares.

La faceta de la libertad sindical como libertad pública aparece reflejada de forma muy clara en el artículo 3.2. cuando establece que «Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal», pero está presente a lo largo del articulado de la parte I: se considera contrario al Convenio la exigencia de autorización administrativa previa para constituir organizaciones de empleadores y trabajadores (art. 2) o para que éstas constituyan federaciones o confederaciones (art. 5); tampoco por vía administrativa se podrá suspender o disolver dichas organizaciones (art.4); la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limiten la aplicación de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio (art. 7); finalmente, aunque al ejercer los derechos que les reconoce el Convenio, los trabajadores, empleadores y sus organizaciones están obligados a respetar la legalidad vigente, la legislación nacional no puede menoscabar ni ser aplicada de forma tal que «vulnere, imposibilite o impida el contenido de la libertad sindical tal como viene recogida en la norma internacional» (art. 8.2)²³.

La parte II lleva por título *Protección del derecho de sindicación*. Incluye un único artículo el 11 que dispone que «todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación».

²² N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *Las Asociaciones empresariales en el Derecho español*, Consejo Económico y Social, 2005, p. 180.

²³ A. BAYLOS GRAU, *Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales*, en *Cuadernos de Información Sindical*, 2019, n. 57, pp. 34-35.

La parte III lleva por título *Disposiciones diversas*. Incluye los artículos 12 y 13, que hacen referencia a los territorios no metropolitanos.

La parte IV lleva por título *Disposiciones finales* e incluye los artículos 14 a 21, que describen los procedimientos de ratificación del convenio, el plazo de entrada en vigor, la vigencia mínima de diez años, y el procedimiento de denuncia.

Von Potobosky destaca entre los méritos del Convenio el haber obtenido un consenso general sobre los derechos básicos que integran el principio de libertad sindical y el de definirlos jurídicamente²⁴. Para Dunning lo que el Convenio OIT n. 87 hace, y ahí radica su mérito, es «traducir ese principio en derechos sustantivos que puedan cobrar fuerza jurídica y llevarse a la práctica», y, además, lo hace de forma muy clara, prácticamente en tres artículos, lo que ha facilitado su invocación por los trabajadores de todo el mundo²⁵.

4.2. La dimensión individual de la libertad sindical: el derecho de trabajadores y empleadores a constituir asociaciones y de afiliarse al de su elección

El artículo 2 garantiza que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Lo primero que llama la atención es que la libertad sindical, que es una modalidad específica del derecho de asociación, se reconozca tanto a los trabajadores como a los empleadores, estableciendo el Convenio «una equiparación del régimen jurídico de las organizaciones de trabajadores y empresarios al otorgarles a ambas la titularidad del derecho a la libertad sindical»²⁶. Ahora bien, ello no significa necesariamente que la libertad que se reconoce a los empleadores suponga

²⁴ G. VON POTOBOSKY, *El Convenio núm.87, su impacto y la acción de la OIT*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1998, vol. 117, n. 2, p. 217.

²⁵ H. DUNNING, *op. cit.*, p. 182. Carrizosa Prieto explica que la normativa de la OIT, adopta “el modelo que se venía perfilando en los ordenamientos europeos; esto significa que apuesta por reconocer y desarrollar de forma contundente y explícita el conjunto de facultades que engloban los derechos de libertad sindical y que tutela su contenido de forma directa e inmediata sin necesidad de acudir al derecho de igualdad o a la prohibición de discriminación” como ocurre en el modelo anglosajón (E. CARRIZOSA PRIETO, *Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional*, en *esta Revista*, 2015, vol. 3, n. 3, p. 7.

²⁶ N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *op. cit.*, p. 181.

el derecho a crear sindicatos, sino que se articula a través del derecho de asociación²⁷. En este sentido García Piñeiro²⁸ llama la atención sobre la utilización de la expresión “*freedom of association*” en la versión inglesa de los textos fundamentales de la OIT, «concepto muy general que no evoca fórmula jurídica concreta, comprendiendo sin duda a todos los actores del mercado de trabajo. Además, el término organización utilizado por el artículo 10 del Convenio número 87 OIT significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender sus respectivos intereses, de lo que se deduce que el fomento y defensa de los intereses de sus afiliados es lo que distingue y caracteriza a las organizaciones de trabajadores y empleadores, independientemente de cómo se llamen éstas».

El derecho se reconoce a todos los trabajadores y empleadores sin distinción, aunque el artículo 9 permite a los Estados que no extiendan las garantías del convenio a las fuerzas armadas y miembros de la policía, siendo esta la única excepción permitida²⁹. La expresión “sin ninguna distinción” significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, a la naturaleza temporal o indefinida del vínculo laboral, a la condición de trabajador de empresa privada o de funcionario o agente de los servicios públicos, etc.³⁰. El término “trabajadores” se entiende en sentido amplio, incluyendo, por tanto, a los trabajadores en período de prueba³¹, a los inmigrantes, tanto documentados como indocumentados³², a los jueces³³ y a los trabajadores

²⁷ En este sentido, el art. 7 de la Constitución Española habla de «asociaciones de empresarios». Señala al respecto Ojeda Avilés que los empresarios quedan apartados de la libertad sindical, lo que no significa que tengan cerradas otras vías distintas del sindicalismo para unirse en la defensa de sus intereses comunes. Para entenderlo «nos basta con acudir a los textos internacionales, donde el sindicalismo se considera frecuentemente como especie del asociacionismo; dicho de otra manera, todos los ciudadanos pueden crear asociaciones de variado tenor, a despecho de que los sindicatos se reserven para los trabajadores» (A. OJEDA AVILÉS, *La libertad sindical*, en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, pp. 360-361).

²⁸ N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *op. cit.*, p. 186.

²⁹ Respecto de los miembros de las fuerzas armadas que podrían ser excluidos de la aplicación del Convenio deberían ser definidos de manera restrictiva. *Vid.* OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., § 344.

³⁰ *Ibidem*, § 315.

³¹ *Ibidem*, § 392.

³² *Ibidem*, § 321. En lo que respecta a la concesión de derechos sindicales a los extranjeros, el requisito de reciprocidad no es aceptable según el art. 2 del Convenio OIT núm. 87 (*ibidem*, § 325). Así se reconoce también en la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada

autónomos y profesionales independientes³⁴. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical no considera que el hecho de conferir a los desempleados y a los jubilados únicamente el derecho a afiliarse a un sindicato y participar en su funcionamiento, con sujeción a las reglas de la organización de que se trate, sea contrario a los principios de la libertad sindical³⁵.

Respecto de la constitución de organizaciones, la libertad se garantiza mediante la prohibición de que el Estado pueda exigir una autorización previa. Las principales quejas se han planteado respecto al establecimiento por las leyes de determinados requisitos formales como condición indispensable para adquirir personalidad jurídica. En su informe a la CIT de 1948, la Comisión de Libertad Sindical y de Relaciones de Trabajo declaró que «los Estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así, por ejemplo, las de registro del sindicato o depósito de sus estatutos, son compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se

adoptada por la CIT en su 92ª Reunión de 2004.

³³ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., § 352. En España, sin embargo, el art. 127.1 de la Constitución establece que «Los Jueces y Magistrados así como los Fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos. La ley establecerá el sistema y modalidades de asociación profesional de los Jueces, Magistrados y Fiscales». Compartimos la opinión de Ojeda Avilés de que dado que el Convenio OIT n. 87 no les excluye «debería reconocerse a las asociaciones previstas por el artículo 127 de la Constitución una autonomía muy cercana a la sindical», como se hace con las asociaciones empresariales (A. OJEDA AVILÉS, *La libertad sindical*, cit., p. 364). En el mismo sentido se manifiestan I. GARCÍA NINET, J. YANINI BAEZA, *op. cit.*, p. 83.

³⁴ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., §§ 387, 388 y 389. En España el art. 19 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, reconoce el derecho a afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección (en los términos establecidos en la legislación correspondiente, reenviando, por tanto, a la regulación establecida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley 19/1977) y a afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. Explica Álvarez Cuesta que el primer derecho (afiliarse a un sindicato) es una manifestación de libertad sindical, pero disminuida, porque tienen prohibido fundar sindicatos para la defensa de sus intereses propios (H. ÁLVAREZ CUESTA, *Los autónomos ante la encrucijada: sus opciones para afiliarse o asociarse*, en *LegalToday*, 17 noviembre 2008).

³⁵ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., §§ 395 y 412.

hallen en contradicción con las garantías previstas en el Convenio núm. 87». Así, una disposición que establece que los trabajadores de determinados centros industriales no podrán formar asociaciones de trabajadores durante los tres meses posteriores al inicio de la producción comercial de estos centros contraviene el artículo 2 del Convenio³⁶. Otra forma de limitar la creación de organizaciones es estableciendo un número mínimo de fundadores, habiéndose considerado que el legislador puede exigirlo, pero no puede ser en número tan alto que impida en la práctica la creación de organizaciones sindicales³⁷. Se crea una situación análoga a la exigencia de una autorización administrativa cuando la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en un registro, pero también cuando el procedimiento de inscripción es complicado y largo³⁸.

La autoridad administrativa no debería poder denegar la inscripción en el registro de una organización sólo por estimar que podría dedicarse a actividades que pudieran sobrepasar el marco de las actividades sindicales normales³⁹. El control normal de la actividades de los sindicatos debería efectuarse a posteriori por el juez⁴⁰.

Respecto del derecho a afiliarse a una organización previamente constituida, el único requisito que podría exigirse es la condición de observar sus estatutos (art. 2). Incluye el derecho de los trabajadores de poder afiliarse simultáneamente a varios sindicatos, por ejemplo, un sindicato de rama y a un sindicato de empresa⁴¹.

El Convenio no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obligación, limitándose a exigir que ésta sea posible en todos los casos⁴². Dicho pluralismo se traduce en el derecho de los trabajadores de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes no sólo de todo

³⁶ *Ibidem*, § 425.

³⁷ *Ibidem*, § 435. Así, por ejemplo, el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa (*ibidem*, § 439).

³⁸ *Ibidem*, § 450. Así se ha considerado razonable el plazo de un mes para registrar una organización sindical (*ibidem*, § 465), pero no el plazo de tres meses, cuando no se advertían obstáculos que justificaran esa demora (*ibidem*, § 466).

³⁹ *Ibidem*, § 451.

⁴⁰ *Ibidem*, § 462.

⁴¹ *Ibidem*, § 547.

⁴² *Ibidem*, § 489.

partido político, sino también de las que ya existen⁴³, de modo que la existencia de una organización sindical en un sector determinado no debería constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean⁴⁴. Aunque la unidad del movimiento sindical nunca pueda venir impuesta mediante ley, lo que sí puede hacer el Estado es alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y formen organizaciones sindicales fuertes y unidas⁴⁵.

El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de esos sindicatos⁴⁶. Incluye también el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones a nivel de empresa además de las organizaciones de nivel superior a las que ya pertenecen⁴⁷.

4.3. La dimensión colectiva de la libertad sindical: el derecho de autoorganización y actuación

4.3.1. El derecho de autoorganización

La vertiente colectiva de la libertad sindical se reconoce en el derecho de autoorganización, regulado en el artículo 3, que incluye: el derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

a) Derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos

De conformidad con el Convenio n. 87, los sindicatos deberían tener derecho a incluir en sus estatutos los objetivos pacíficos que estimen necesarios para la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados⁴⁸. Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades

⁴³ *Ibidem*, § 475.

⁴⁴ *Ibidem*, § 477.

⁴⁵ *Ibidem*, § 485.

⁴⁶ *Ibidem*, § 502.

⁴⁷ *Ibidem*, § 505.

⁴⁸ *Ibidem*, § 561.

públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de la organización⁴⁹.

b) Derecho a elegir libremente a sus representantes

Este derecho implica que la organización de las elecciones sindicales debería corresponder exclusivamente a las organizaciones sindicales, debiendo abstenerse las autoridades de toda intervención ya sea en el transcurso de las elecciones o respecto de las condiciones de elegibilidad, reelección o destitución de los representantes⁵⁰. La competencia para anular las elecciones sindicales debería corresponder exclusivamente a una autoridad judicial independiente, única que pueda asegurar con suficientes garantías el derecho de defensa y el debido proceso⁵¹.

c) Derecho a organizar su administración

Ha preocupado especialmente la regulación de la administración financiera, suscitándose quejas en relación con las subvenciones y el descuento empresarial de la cuota sindical. Respecto de las subvenciones, hay que tener en cuenta que los diversos sistemas de subvenciones a las organizaciones de trabajadores producen consecuencias diferentes según la forma que revistan, el espíritu según el cual hayan sido concebidos y aplicados y la medida en que tales subvenciones se concedan en virtud de textos legales precisos o dependan exclusivamente de la discreción de los poderes públicos. Por esta razón, las repercusiones que dicha ayuda financiera pueda tener sobre la autonomía de las organizaciones sindicales no pueden ser apreciadas a la luz de principios generales, pues se trata de una cuestión de hecho que debe ser examinada en cada caso⁵². Con relación a las cuotas, es doctrina del CLS que no pueden ser impuestas por

⁴⁹ *Ibidem*, §§ 563 y 564.

⁵⁰ *Ibidem*, § 590.

⁵¹ *Ibidem*, § 649.

⁵² *Ibidem*, § 687.

ley, correspondiendo únicamente a los estatutos sindicales⁵³.

d) Disolución y suspensión de las organizaciones

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa (art. 4), considerándose que la cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa⁵⁴. Sólo pueden disolverse de manera voluntaria o por vía judicial⁵⁵. El CLS ha valorado la conformidad al Convenio de disposiciones legales que prevén la disolución por número insignificante de afiliados, señalando que no puede ser considerado de por sí una violación del ejercicio de derechos sindicales, siempre que la disolución vaya acompañada de las garantías legales necesarias para impedir toda posibilidad de abuso en la interpretación de tal disposición, a saber el derecho a recurrir ante un tribunal de justicia⁵⁶. La disolución es una medida extrema y el recurso a ella por haberse fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales (piquetes violentos, irregularidades en la gestión financiera, etc.) constituye una clara violación de los principios de la libertad sindical⁵⁷.

e) Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas

Aunque el artículo 5 no diga expresamente que dichas federaciones o confederaciones puedan ser de carácter internacional, se desprende de lo que se dice a continuación, cuando se indica que toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Precisamente, la solidaridad sindical internacional, que constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical, ha inspirado la norma contenida en el artículo 5.

⁵³ *Ibidem*, § 688. Son compatibles con los Convenios n. 87 y n. 135 tanto las legislaciones que imponen la acreditación o prueba de la afiliación de los miembros de un sindicato para realizar la retención en nómina de las cotizaciones sindicales, como las legislaciones que establecen que basta para que se realice dicha retención que el sindicato entregue la lista de afiliados (*ibidem*, § 691).

⁵⁴ *Ibidem*, §§ 988-992.

⁵⁵ *Ibidem*, §§ 986-987.

⁵⁶ *Ibidem*, §§ 983-985.

⁵⁷ *Ibidem*, §§ 995-1001.

4.3.2. El derecho de actuación

El artículo 3 garantiza el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción, lo que significa que tienen derecho a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales⁵⁸. La cuestión más polémica es la relativa a si dentro de sus actividades lícitas se incluye el recurso a la huelga, sentadas, manifestaciones, protestas... Aunque el Convenio no menciona expresamente el derecho de huelga, a partir del artículo 3 del Convenio y del 10 que establece como objeto de dichas organizaciones «fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores» tanto el CLS⁵⁹ como la CEACR⁶⁰, han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, como medio de defensa de sus intereses económicos y sociales y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga que precisa el alcance de las disposiciones mencionadas⁶¹. Cabe afirmar, pues, que en la normativa de la OIT se configura el derecho de huelga como un derecho derivado comprendido en el contenido del derecho de libertad sindical⁶². Interesa recordar que el CLS tiene composición tripartita y en ella están presentes los representantes de las organizaciones de empleadores que, a lo largo de 60 años no pusieron en cuestión el reconocimiento del derecho de huelga. Sin embargo, en la Conferencia del año 2012 el grupo de empleadores se negó a aceptar una lista de 25 países a ser examinados por la Comisión de Aplicación de Normas que incluyera algún caso que involucrara el derecho de huelga. Para llegar a esta conclusión, el Grupo de Empleadores hizo,

⁵⁸ *Ibidem*, § 716.

⁵⁹ *Ibidem*, §§ 751-978. Ya en 1927, la OIT reconocía explícitamente la existencia del derecho a la huelga, vinculándolo directamente a la libertad sindical.

⁶⁰ *Vid.* OIT, *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Informe III (Parte 1B)*, cit., § 117.

⁶¹ B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, OIT, 2000, p. 8.

⁶² I. GARCÍA NINET, J. YANINI BAEZA, *op. cit.*, p. 90. El constituyente español, sin embargo, ha querido resaltar la naturaleza de derecho fundamental, del derecho de huelga, otorgándole en el § 2 del art. 28 un reconocimiento diferenciado del derecho de libertad sindical (reconocido en el apartado 1 del mismo precepto).

entre otras, las siguientes afirmaciones⁶³:

- 1) el mandato de los Expertos es hacer comentarios acerca de la “aplicación” de los convenios, no “interpretarlos”. Únicamente la Corte Internacional de Justicia puede proporcionar una interpretación definitiva;
- 2) el estudio general y el informe anual de la Comisión de Expertos no son documentos convenidos ni vinculantes de los mandantes tripartitos de la OIT.

En concreto, la supervisión de las normas de trabajo no atañe a la Comisión de Expertos, sino a los mandantes tripartitos de la OIT⁶⁴. En 2019 el conflicto todavía no se ha resuelto⁶⁵.

Además de la reciente controversia en torno al derecho de huelga, quizá el tema que haya causado mayor preocupación, sea la posibilidad de desarrollar actividades que podrían considerarse de carácter político. En este sentido, el CLS considera que las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de

⁶³ Vid. ILO, [Employers' Statement in the Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference on 4 June 2012](#), 2012; OIT, [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Extractos de las actas](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012, §§ 82-90.

⁶⁴ Tras la CIT de 2013, se intentó en varias ocasiones llegar a un consenso entre los grupos de trabajadores y empleadores bajo los auspicios del gobierno suizo que actuó de mediador. Estas conversaciones no lograron ningún resultado. La situación llegó a un punto crítico en la sesión de la CIT de 2014 cuando la Comisión de Aplicación de Normas no pudo realizar su trabajo debido a la disputa en curso sobre la interpretación del Convenio n. 87 con relación al derecho de huelga (fuente: INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION, [El Convenio núm. 87 de la OIT y el derecho de huelga](#), Nota informativa ITF, 16 diciembre 2014; vid. también CSI, [Resumen ejecutivo de la nota informativa de la CSI sobre el derecho de huelga](#), 2 junio 2014). En 2018 las Actas de la Comisión de Aplicación de Normas reflejan que el grupo de empleadores se mantiene en su postura. Además, expresaron su preocupación por las frecuentes referencias de la CEACR a los casos examinados por el CLS, reiterando que ambos organismos tienen fundamentos jurídicos y mandatos distintos (OIT, [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Actas 2018](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018, § 46).

⁶⁵ Confirma la dirección asumida por la doctrina del CLS, la Sentencia de un Tribunal Supremo de tradición anglosajona – Tribunal Supremo de Canadá, [Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan](#), 30 enero 2015, n. 2015 SCC 4 – que consideró que una ley que negaba el derecho de huelga para cierto número de trabajadores y trabajadoras del sector público, sin ningún otro mecanismo alternativo, era inconstitucional. Al tomar su decisión, el Tribunal reafirmó que el derecho de huelga está protegido por el Convenio OIT n. 87 sobre la libertad sindical, así como por otros tratados internacionales.

libertad sindical⁶⁶.

Por último, se ha planteado si es contraria al Convenio n. 87 la promoción legal de organizaciones que se consideran más representativas.

El espíritu del Convenio n. 87 reclama un trato imparcial de las autoridades con todas las organizaciones sindicales aunque sean críticas con las políticas sociales y económicas del poder ejecutivo, así como evitar represalias por la realización de actividades sindicales legítimas⁶⁷. Todo trato favorable o no favorable por parte de las autoridades públicas a un sindicato en particular en comparación con otros sindicatos, de no estar basado en criterios de representatividad objetivos previamente establecidos – como la afiliación – y de ir más allá de ciertos derechos preferenciales vinculados con la negociación colectiva y la consultar con los gobiernos o, incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales, constituiría un acto de discriminación que podría poner en peligro el derecho de los trabajadores a establecer organizaciones de su preferencia y afiliarse a éstas⁶⁸. Quiere ello decir que la distinción entre sindicatos en función de su representatividad, no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio n. 87⁶⁹. Respecto de la forma de medir la representatividad, los Convenios n. 87 y n. 98 son compatibles tanto con los sistemas que prevén un sistema de representación sindical para ejercer los derechos sindicales colectivos que se basan en el grado de afiliación sindical con que cuentan los sindicatos, como con los sistemas que prevén que dicha representación sindical surja de elecciones generales entre los trabajadores o funcionarios, o los que establecen una combinación de ambos sistemas⁷⁰.

5. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA H., *Los autónomos ante la encrucijada: sus opciones para afiliarse o asociarse*, en *LegalToday*, 17 noviembre 2008

⁶⁶ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., § 725.

⁶⁷ *Ibidem*, § 514.

⁶⁸ *Ibidem*, § 515.

⁶⁹ *Ibidem*, § 525.

⁷⁰ *Ibidem*, § 531.

BAYLOS GRAU A., *Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales*, en *Cuadernos de Información Sindical*, 2019, n. 57

CARRIZOSA PRIETO E., [Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2015, vol. 3, n. 3

CSI, [Índice Global de los derechos de la CSI 2019. Los peores países del mundo para los trabajadores](#), 2019

CSI, [Resumen ejecutivo de la nota informativa de la CSI sobre el derecho de huelga](#), 2 junio 2014

DUNNING H., *Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1998, vol. 117, n. 2

GARCÍA NINET I., YANINI BAEZA J., *Sentido e impacto de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, vol. 117, n. 2

GARCÍA PIÑEIRO N.P., *Las Asociaciones empresariales en el Derecho español*, Consejo Económico y Social, 2005

GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H., [Principios de la OIT sobre el derecho de huelga](#), OIT, 2000

ILO, [Employers' Statement in the Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference on 4 June 2012](#), 2012

INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION, [El Convenio núm. 87 de la OIT y el derecho de huelga](#), Nota informativa ITF, 16 diciembre 2014

OIT, [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Actas 2018](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018

OIT, [La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018

OIT, [Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo](#), 2017

OIT, [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Extractos de las actas](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012

OIT, [Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Informe III \(Parte 1B\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012

OIT, [Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012

OIT, [La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y](#)

derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión, 2008

OIT, *Libertad sindical*, en www.ilo.org

OIT, *Ratificaciones de Convenios fundamentales por país*, en www.ilo.org

OJEDA AVILÉS A., *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, n. 434

OJEDA AVILÉS A., *La libertad sindical*, en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121

VON POTOBOSKY G., *El Convenio núm.87, su impacto y la acción de la OIT*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1998, vol. 117, n. 2

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo