

LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

Roberto CHARIS GÓMEZ*

SUMARIO: 1. *Ubicación del tema.* 2. *Concepto de libertad sindical.* 3. *Antecedentes de la libertad sindical.* 4. *La libertad sindical en el convenio No. 87 de la OIT.* 5. *La libertad sindical en México.* 6. *La libertad sindical en Canadá.* 7. *La libertad sindical en los Estados Unidos de Norteamérica. Conclusiones. Bibliografía.*

1. UBICACIÓN DEL TEMA

La libertad sindical ha sido considerada por la Organización Internacional de Trabajo como un derecho humano, mediante esta, tanto trabajadores como empleadores se unen para la defensa y mejoría de sus condiciones laborales. Acorde con lo anterior, afirmamos, que esta garantía se encuentra contenida en el Derecho Internacional del Trabajo, en un nivel constitucional y reglamentario; en el último caso, a través del Convenio No. 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado por la organización. Este documento ha sido suscrito por México y Canadá, pero no por los Estados Unidos de Norteamérica.

Conforme a los procedimientos para el control y observancia de los compromisos adquiridos como miembros de la OIT, los estados miembros se obligan a informar sobre la situación de los Convenios ratificados o no, precisando los problemas que se presentan con motivo de su aplicación o las causas que dificultan su ratificación. La autoridad competente que valora cada situación lo constituye la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones de la conferencia. Del informe que presentan los países miembros, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres da a conocer su informe 2001 sobre las violaciones de los derechos sindicales. En virtud de

* Doctor en Derecho por la UNAM, Profesor Investigador de la UASLP.

la relación que existe entre México, Canadá y los Estados Unidos, consideramos relevante presentar la situación que guardan estos países en tan importante tema. Previamente precisamos el concepto de libertad sindical y los aspectos más sobresalientes del Convenio No. 87 de la OIT.

2. CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

El distinguido tratadista Dr. José Manuel Lastra, nos informa que la expresión sindical proviene del latín *liberatio onis*, libertad, del francés *sindicat* que alude a las ideas de asociación profesional¹ por lo que “la libertad sindical significa posibilidad de acción, acciones humanas reguladas por el orden jurídico”,² es decir, las normas jurídicas deben permitir la acción a los sindicatos, estas acciones deben estar orientadas a la organización sindical para su mejoría y defensa. En esta línea de ideas, la libertad sindical que reconoce normas internacionales y nacionales, se orienta a garantizar a los trabajadores y a los patrones el derecho para formar parte o no de un sindicato o siendo parte de éste, deciden separarse.

3. ANTECEDENTES DE LA LIBERTAD SINDICAL

Siendo abundante la información sobre los antecedentes de la libertad sindical me concreto mencionar las tres grandes etapas reconocidas por los historiadores de los grandes acontecimientos sociales; en este sentido conforme a la primera de ellas se prohibió el ejercicio de este derecho, castigándose incluso con cárcel a quienes realizaron dichas conductas; la segunda, la tolerancia, se caracterizó por una verdadera complacencia del estado en el ejercicio de este derecho; en la tercera etapa se reconoció legalmente el ejercicio del derecho de asociación profesional, expidiéndose la reglamentación correspondiente, especialmente en Francia y posteriormente en otros países, entre los que destaca Inglaterra y Alemania.

El antecedente normativo en el nivel internacional, lo constituyó la disposición 427, punto 2 de la Parte XIII del Tratado de Versalles, en el que se expresó como motivo de protección “el derecho de asociación para todos los objetivos no contrario a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones”.³ En este nivel, especialmente en el marco

¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Porrúa-UNAM, México, 2001, p. 162.

² *Idem*.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho internacional social*. Porrúa, México, p. 61.

del Código Internacional del Trabajo, debemos mencionar el Convenio No. 87, Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación que actualmente garantiza el ejercicio del Derecho de asociación. Dicho Convenio contiene como antecedentes el Convenio No. 11, sobre el Derecho de asociación (Agricultura), de 1921, que tuvo alcances muy limitados. Los proyectos que le dan forma al Convenio 87 fueron presentados en 1946 por la American Federation of Labor, y en 1947 por la Federación Sindical Mundial.⁴

Con sustento en un acuerdo, suscrito en 1945, entre la ONU y la OIT, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, remitió, por mayoría de votos, las propuestas de la Federación Sindical Mundial y de la American Federation of Labor, a la Organización Internacional del Trabajo “con la súplica que se inscribiera la cuestión en el orden del día de su reunión siguiente y enviara un informe al Consejo Económico y Social para que éste lo examinara en su reunión subsiguiente”.⁵ Al ser consideradas como propuestas de la Organización, esta constituyó el séptimo punto de la orden del día de la reunión celebrada en San Francisco, California, en julio de 1948; y fue aprobada como Convenio 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

4. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL CONVENIO DE LA OIT

Este Convenio,⁶ aunque consta de veintidós disposiciones, los principios sindicales se encuentran debidamente precisadas en las disposiciones siguientes:

Artículo Segundo, expresa: “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”.

La disposición contiene los principios de libertad sindical en dos orientaciones, es decir, el que ejercen tanto los individuos y como los sindicatos: asimismo se contempla el derecho de afiliación y otros principios, como el de independencia y de exclusividad; en tal virtud el derecho a formar sindicatos se orienta a los trabajadores y a los empleadores,

⁴ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*, 2ª. Edición, Ed. Porrúa, México, 2000 p. 181.

⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las normas internacionales del trabajo*, 3ª. Edición, editada por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992, p. 20

⁶ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Derecho internacional del trabajo* Ob. cit., pp. 180-188.

cada uno de éstos realizan actividades sin injerencias recíprocas; asimismo, la disposición es extensiva a las federaciones y confederaciones.

En relación con este principio de no discriminación sindical que frecuentemente es vulnerado aun por la vía legislativa, el Comité de Libertad Sindical a expresado que: “La unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio incorporado en los artículos 2 y 11 del Convenio No. 87”.⁷ El Comité a expresado “que cuando un trabajador puede legalmente adherirse a otro sindicato pero sigue estando obligado por la ley a adherirse a determinado sindicato si desea conservar su empleo, esta existencia parece ser incompatible con su derecho de adherirse a la organización que estime conveniente”.

Artículo Tercero, expresa: “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda investigación que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal”.

Este artículo contempla los principios de independencia, democracia y autonomía sindical; necesarios para el buen funcionamiento de los sindicatos. Al respecto el Comité de Libertad Sindical, ha resuelto los siguientes criterios:

El comité opinó que la negativa de un gobierno de reconocer los estatutos adoptados por el Congreso de un sindicato no está en conformidad con el principio de que las organizaciones de trabajadores y empleadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos sin intervención de las autoridades públicas, sino que en ésta corresponde a la organización sindical, así también señala que “Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato”.

Una cierta subordinación en los sindicatos a la política económica del gobierno no son compatibles con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, organizar libremente sus actividades y formular sus programas, y que las autoridades públicas deberían de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y que la legislación nacional no debería menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe el efectivo disfrute de tal derecho.

La constitución y actuación de los sindicatos de trabajadores y empleadores, se ven frecuentemente afectados por las autoridades legislativas,

⁷ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. *La libertad Sindical*. 3ª. Edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.

ejecutivas y judiciales, particularmente en lo que se refiere a su registro. Por este motivo alcanza relevancia el contenido del Convenio de abstención de la autoridad estatal de entorpecer el ejercicio de constitución de la vida sindical.

Artículo Cuarto, expresa: “las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

Sobre este particular, el Comité de Libertad Sindical ha sostenido: “La disolución pronunciada por el poder ejecutivo en virtud de una ley de plenos poderes o en ejercicio de funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa que sólo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considera esencial”.⁸ También ha señalado: “La cancelación por el registrador de sindicato del registro de una organización equivalente a su suspensión o disolución por vía administrativa”.

Artículo Quinto. Expresa: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores”.

El derecho de asociación de los sindicatos, para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales han sido motivo también de resoluciones por parte del Comité de Libertad Sindical en los siguientes términos: “El Comité recordó la importancia que debe atribuirse al principio enunciado en el artículo 2 del Convenio No. 87, en virtud del cual los trabajadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, principio que, para las organizaciones mismas, implica el derecho de constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas”.

Sin duda, la solidaridad internacional a que aspira la clase trabajadora constituye uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que diversos documentos fundamentales de la organización prohíben los obstáculos que los gobiernos imponen al derecho de asociación profesional, limitando con ello la actuación de los sindicatos en la búsqueda de sus objetivos esenciales.

⁸ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. *La libertad Sindical*. 2ª. Edición. *Ob. cit.* p. 59.

5. LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

El informe 2001 de la Confederación internacional de Organizaciones Sindicales Libres sobre las violaciones a los derechos sindicales,⁹ consignan algunos elementos que permiten concluir el nivel de respeto a los principios sindicales en México; así consigna que “distintos sindicatos independientes tuvieron dificultades para organizarse”, no obstante que la ley laboral establece que no se requiere autorización previa para constituir sindicatos. Se menciona que las autoridades al resolver sobre el registro sindical retrasan, y frecuentemente niegan el reconocimiento a los sindicatos, sobre todo si éstos son “hostiles a la política del gobierno, de empleadores influyentes o de sindicatos controlados por los empleadores”. Precisa que estos casos se presentan mayormente en el sector de las maquiladoras.

Al referirse a los sindicatos independientes, expresa que estos son “el fruto de una lucha verdaderamente dura”; pues, a veces los mismos empleadores crean sindicatos y los trabajadores pueden inclusive ignorar su existencia ya que no se hace ninguna reunión, ninguna elección ni ninguna negociación colectiva.

Los contratos de protección que constituyen acuerdo por el cual la empresa paga una suma mensual al sindicato a cambio de que este le garantice una “paz social”, es rechazada, asimismo, acontece con la práctica de circular listas negras con nombres de sindicalistas.

Al ocuparse de la normatividad burocrática, afirma que “los funcionarios que no ejercen autoridad en nombre del Estado deben gozar de derecho de huelga sin restricciones excesivas”; en esta misma línea, considera como lamentable el hecho de que esta restricción se aplique a otros sectores de la función pública. Así, consigna que a comienzos de diciembre del 2000, la autoridad laboral de carácter federal “prohibió una huelga en el sector azucarero porque el sindicato que originaba la huelga no contaba, entre otras cosas, con el respaldo de las dos terceras partes de los trabajadores”. Entre otras restricciones legales a los trabajadores del servicio público menciona el hecho de que “una vez sindicalizados, no pueden retirarse del sindicato y los dirigentes no pueden presentarse como candidatos para un segundo mandato”. Cabe aclarar que en el nivel jurisprudencial, parte de estos problemas han sido resueltos: Asimismo, se critica la prohibición de que los extranjeros integren los organismos ejecutivos de un sindicato”. Al referirse a la requisa, que se encuentra reglamentada en México, consigna que el 1º. De julio “Las autoridades obligaron al personal de a bordo de la empresa aérea Aero-

⁹ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, *Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales*, Bruselas, 2001, Internet.

México que estaba en huelga a reincorporarse a sus puestos de trabajo con el pretexto de que se ponía en peligro el bienestar económico del país”.

Al proporcionarse datos sobre la situación laboral de las maquiladoras, se consigna que en las alrededor de 4,000 maquiladoras se presentan frecuentemente, abusos: “esos enclaves, quien funcionaba con mano de obra barata y productividad muy elevada, continúan atrayendo enormemente a inversionistas y el gobierno hace muy pocos esfuerzos para aplicar en ellas la legislación, viendo con buenos ojos esa masiva llegada de capitales. Desde que entrara en vigencia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, se establecieron en Tijuana casi 3,000 empresas de ensamblado para exportación. Sin embargo, a veces el desarrollo de esa industria se hace en detrimento de los trabajadores. Según un estudio presentado por Infalatina, más de 1,3 millones de trabajadores cobra menos de seis dólares diarios por trabajar en condiciones a menudo deplorables y solamente 40% permanece en su puesto pasados los tres meses. Horas extraordinarias no remuneradas, acoso sexual, discriminación en el momento de la contratación, condiciones de salubridad inexistentes y despidos arbitrarios son nada más que algunos de los ejemplos de lo que pueden vivir a diario los trabajadores de las maquiladoras”.

En relación con el derecho de huelga, se resalta la declaración de inexistencia de esta, realizada en la fábrica Volkswagen de Puebla, en el mes de agosto del 2000, obligó a los trabajadores “a reanudar las tareas o enfrentarse a su despido”. La huelga estallada en esta empresa tuvo por objeto mejorar los salarios, “que reflejaran el aumento de la productividad y absorbieran en parte la inflación”. En este caso, afirma la CIOSL, la autoridad al resolver “pretextó que el sindicato que había lanzado la convocatoria de huelga no había respetado sus propios estatutos”.

Al mencionar algunos conflictos de carácter sindical, resalta el caso de Duro Bags, en el que “con el aval de la dirección, las autoridades reprimieron duramente una manifestación de trabajadores” que reclamaban el derecho de formar un sindicato democrático e independiente y protestaban porque la dirección no respetaba sus promesas de mejorar las condiciones de trabajo y de los salarios. El informe consigna que con anterioridad, la dirección de esa empresa, situada en Río Bravo, en el Estado de Tamaulipas, ya habían tenido conflicto con estos trabajadores; pues algunos de ellos “habían sido despedidos y amenazados por la dirección con ocasión de la visita de Hallmark, uno de los principales clientes de la fábrica”.

Al informar sobre el conflicto, menciona que a comienzos del mes de junio del 2000, cuando los trabajadores hacían una manifestación pacífica frente a la fábrica para expresar su descontento, “intervino la policía respondiendo al llamado de la dirección. Arrestó a una docena de

manifestantes y los esposó. Un policía amenazó a uno de los organizadores apuntándole su ametralladora en la sien. Ante el grito desesperado de una mujer que le rogaba que no disparara, profirió amenazas de muerte contra ella. A una de las trabajadoras, que estaba embarazada, le dieron culatazos en el abdomen y tuvo que ser hospitalizada mientras que otra fue golpeada en la cara. Quienes intentaron huir fueron perseguidos y apaleados. También fue interpelado un observador internacional. Unos días más tarde, los manifestantes detenidos fueron puestos en libertad pero están acusados de participar en bandas criminales y de detención ilegal de personas, acusación basada en que el director y los guardianes estaban en el interior de la fábrica cuando los huelguistas colgaron sus carteles en la valla". Algunos días más tarde, la policía interpelaba e intimidaba a dos sindicalistas de Duro Bags luego de que estas personas hubieran organizado un viaje a la capital del Estado para solicitar el registro del sindicato.

Se consigna en el Informe de que a finales de junio, el actual gobernador del Estado, se encontraba en campaña electoral, y prometió a los trabajadores que serían reincorporados a sus trabajos y que se registraría el sindicato, registro que se realizó en el mes de agosto, a pesar de nuevas y vanas amenazas de la dirección y de las autoridades. No obstante estos hechos, la presión continuo.

En este sentido, las autoridades retardaron la determinación de una fecha para las elecciones, elecciones reclamadas por el nuevo sindicato para decidir quien representaría a los trabajadores en las negociaciones colectivas. A finales del año, se informa, todavía no se había fijado ninguna fecha y súbitamente había aparecido un nuevo sindicato amarillo, para contrarrestar al sindicato independiente. Finalmente el Informe hace referencia a un proyecto de Ley Federal del Trabajo del nuevo presidente, que limita los derechos colectivos "prohibiendo las huelgas de solidaridad y reduciendo el máximo de duración de una huelga a 30 días". Este hecho confirma la intención del gobierno por modificar la Ley Federal del Trabajo.

6. LA LIBERTAD SINDICAL EN CANADÁ

El informe de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres consigna, con respecto a este país, que los derechos sindicales se encuentran oficialmente garantizados por la legislación federal, pero no siempre son respetados. Así, en este orden de ideas, se da cuenta de algunas provincias en las que persisten limitaciones en el ejercicio de estos derechos, particularmente, se mencionan las siguientes:

En Alberta, la exclusión y el derecho de huelga son cercenados; pues quienes participan en una huelga ilegal “son pasibles de fuertes multas y penas de cárcel”. En los conflictos del sector público, “la ley prevé un sistema de arbitraje, limitando sin embargo, su campo de aplicación, quedando excluidas cuestiones correspondientes a promociones, transferencias, jubilaciones, la determinación del número de empleados”.

En Ontario, se informa que la legislación excluye de su campo de aplicación a los trabajadores de la agricultura y de la horticultura pero además excluye también a los empleados domésticos, a los arquitectos, a los dentistas, a los peritos topógrafos, a los abogados y a los médicos. La CIOSSL expresa críticas y su desacuerdo con un proyecto de ley que prohíbe que las personas que participan en actividades comunitarias se afilien a un sindicato. Con respecto a la negociación colectiva, se consigna que ésta es restringida en el sector de la educación por la ley de 1997 que “excluye a los directores de escuela y a los subdirectores de la unidad de negociación de los docentes, que sólo pueden negociar de modo informal sus condiciones de empleo”. En el informe se cita el hecho de que el gobierno con anterioridad había limitado el derecho de huelga en el sector de la enseñanza imponiendo un arbitraje al cabo de tres semanas de impasse; pues en su opinión, este derecho “sólo puede ser restringido en la función pública por las personas que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido exacto del término y el sector de la enseñanza no entra en ninguna de estas categorías”.

El informe también expresa su desacuerdo con las reformas adoptadas desde hace algunos años por parte de este gobierno; pues éstas contienen incompatibilidades con los convenios sobre libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La situación se torna más complicada; pues indica que esta provincia prevé enmiendas que restringen aún más las libertades sindicales. Entre otros aspectos, resalta que conforme a éstas, “si un sindicato no logra registrarse ningún otro sindicato podrá presentar un pedido de registro durante un periodo de un año”. También se denuncia el hecho que “ciertas leyes de educación mencionan el nombre del sindicato reconocido como agente de negociación, violando así el Convenio 87 que estipula que la ley no puede ni instaurar ni mantener un monopolio sindical”.

En Québec también existen limitaciones al derecho de huelga, sus autoridades “ordenaron en noviembre la vuelta al trabajo de los camioneros de Montreal que estaban en huelga para exigir que su empleador reconociera el sindicato y procediera a la negociación colectiva”. Asimismo, “condenaron a los huelguistas a pagar \$ C 1.000 por huelguista y por día. También se condenó la Confederación de Sindicatos Nacionales a pagar una multa de \$ C 125.000 por no haber recomenda-

do a sus afiliados que retomaran el trabajo”. En esta provincia, la empresa de comida rápida Mac Donald cuestionó la presencia de un sindicato en uno de sus restaurantes. En 1998 otros restaurantes de la cadena habían cerrados sus puertas tras la creación del sindicato.

En Manitoba, la ley estipula que en caso de conflicto durante por lo menos 60 días, una de las partes puede pedir a la Comisión de Trabajo de Manitoba que determine el contenido de un nuevo convenio colectivo. Esta disposición ha sido criticada por considerarse que el arbitraje impuesto por las autoridades a pedido de una de las partes es contrario al principio de negociación voluntaria y a la autonomía de las partes. Otra ley prohíbe a los docentes hacer huelga y prevé multas elevadas a los infractores. Prevé además un arbitraje obligatorio a pedido de una de las partes después de 90 días de conflicto.

En Islas del Príncipe Eduardo y Nueva Escocia, al igual que en la Provincia de Ontario, se critica el hecho de que una ley designe el agente de negociación. En lo que hace a las Islas del Príncipe Eduardo, es la ley de 1983 sobre la función pública la que fue denunciada, en el caso de Nueva Escocia, es la ley sobre las profesiones de la enseñanza en New Foundland, un nuevo régimen legislativo sobre la negociación colectiva prohíbe las huelgas en el sector pesquero.

Del informe, se desprende de que la legislación federal de Canadá garantiza los derechos colectivos de los trabajadores, pero ésta, frecuentemente no es observada; por tal razón, se sugiere que este país realice esfuerzos de aplicación normativa en el caso federal y de modificación en las provincias mencionadas.

7. LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEMÉRICA

El informe resalta que en los Estados Unidos, “ni el derecho de huelga, ni el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos están adecuadamente protegidos por la legislación laboral”, debido fundamentalmente, a que este país no tiene suscrito con la OIT los *Convenios 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y el 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*; lo que propicia que los empleadores actúen en contra de los sindicatos y de la representación sindical. En esta línea de conducta, sostiene el informe de la CIOSL “el despido de los activistas sindicales es algo cotidiano, así, por lo menos uno de cada diez activistas que hacen campaña para formar un sindicato es despedido ilegalmente”. Así, también se indica que “los trabajadores que apoyan a los sindicatos son identificados y con frecuencia aislados de los demás trabajadores. Cuando se ven confrontados por empleados

que quieren sindicarse, un 80 por ciento de los empleadores contrata consultores, detectives y firmas de seguridad para que los asesoren en campañas antisindicales. A menudo sus actividades incluyen vigilancia de los activistas sindicales a fin de desacreditarlos. En algunos procesos judiciales se obtienen los legajos médico y financiero de los activistas sindicales y se investiga su vida familiar para buscar posibles debilidades”.

La constitución y elección de la directiva sindical son organizadas por el gobierno, y los actos, generalmente se realizan en los locales del empleador, lugar donde se producen la mayor parte de las intimidaciones sindicales.

Así pues, en esta orientación de favorecer al capital, las normas que regulan las relaciones industriales en la mayor parte del sector privado, no brindan a los trabajadores una reparación eficaz frente a los abusos de los empleadores. Los procedimientos legales largos e inefectivos hacen que muchos trabajadores no recurran a ellos. Expresa el informe que el estudio y resolución del conflicto colectivo “lleva un promedio de 557 días para que la autoridad jurisdiccional resuelva el caso. Los litigios son muy costosos, lo excesivos y costosos que implica la organización de *sindicatos en norteamérica el derecho de sindicación y de participar en negociaciones colectivas*. En el periodo examinado en el informe, se indica que “la dirección del New Ontani Hotel and Garden en Los Ángeles, continuó su campaña antisindical en un esfuerzo por poner fin a una campaña de sindicación que está ahora en su noveno año”. En particular tratan los casos de la planta Hi-Tech Cable de Starkville, Mississippi, que en el curso de 2000, continuaban trabajando sin convenio colectivo. La empresa Southwire, que compró la planta en 1992, declaró que la negociación colectiva estaba en un punto muerto al expirar el convenio anterior y aplicó unilateralmente cambios en las condiciones de empleo, incluidas jornadas de 12 horas, sin horas extraordinarias y la eliminación del arbitraje obligatorio en un intento deliberado por destruir el sindicato.

En el informe se expresa que recientes investigaciones sobre los empleadores con negociaciones pendientes “han concluido que más del 80 % de ellos están decididos, o tienen la intención de reemplazar a los trabajadores si no puede conseguir un convenio a su gusto. Según la ley, los empleadores pueden contratar trabajadores de reemplazo durante una huelga económica. Aunque está prohibido el despido de huelguistas, el uso de reemplazos permanentes hace, en la práctica, prácticamente imposible distinguir el reemplazo del despido”. Asimismo, se consigna que cada vez son más los empleadores que provocan deliberadamente la idea de eliminar las huelgas como objetivo de disposiciones para contratar y capacitar rompeshuelgas. Los trabajadores de reemplazo permanente pueden votar para retirar la personería jurídica a un sindicato, eli-

minando así el reconocimiento sindical. En caso de que la empresa y el sindicato lleguen a un acuerdo durante la huelga, los huelguistas no pueden regresar automáticamente al trabajo; pues, la ley sólo les da derecho a retornar al trabajo si hay plazas vacantes”.

El informe indica que: “los empleados de CF&I Steel en Boulder, Colorado (ahora conocido como Rocky Mountain Steel), una filial de Oregon Steel Mills Inc., fueron reemplazados permanentemente tras una huelga iniciada en octubre de 1997. La empresa rechazó la propuesta incondicional del sindicato de volver al trabajo en diciembre de 1997 y continuó operando con reemplazantes permanentes durante todo el año 2000. Estas huelgas fueron provocadas por los empleadores —cuyas empresas gozaban de buenos resultados— exigiendo grandes recortes en los salarios existentes, las condiciones de trabajo y las prestaciones de los contratos establecidos mediante negociación colectiva. La duración de esas huelgas, y las correspondientes dificultades para los huelguistas, fueron causadas por el uso ilegal de rompehuelgas por parte de los empleadores.

El informe hace mención al sector público, indica que éste también carece de protección, pues la deficiencia de las leyes no se limita al sector privado. Cerca de un 40 % del total de trabajadores del sector público —casi siete millones de personas— sigue privado de sus derechos básicos de negociación colectiva. La ley federal de relaciones laborales de 1978, que prohíbe las huelgas, proscribe la negociación colectiva en materia de horas de trabajo, salarios y prestaciones económicas e impone una definición demasiado amplia de los derechos de la dirección, lo que limita aún más el alcance de los derechos de negociación colectiva.

Del informe se desprende que aunque la situación varía de un estado a otro, la falta de protección legal adecuada de los derechos sindicales en el sector público se refleja en prohibiciones de huelga, prohibiciones de convenios colectivos, disposiciones para su invalidación, limitaciones del alcance de la negociación colectiva y discriminación en contra de las organizaciones sindicales nacionales. En este tema: “sólo trece estados permiten la negociación colectiva para determinados trabajadores del sector público y otros 14 estados no la permiten en absoluto”. Finalmente, el informe consigna que “casi siete millones del total de los 14.9 millones de trabajadores gubernamentales estatales y locales en Estados Unidos se ven privados del derecho de negociación colectiva”.

CONCLUSIONES

Es acertada la categoría de derechos humanos que la OIT le reconoce al Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de

Sindicación. Los esfuerzos que Canadá y México realizan en relación con la aplicación de dicho convenio es favorable para el país y para los trabajadores y empleadores; pero dado los nobles objetivos que se producen con el ejercicio del derecho de sindicación, tanto en México como en Canadá, deben realizar mayores esfuerzos para la observancia del convenio. En este orden de ideas, dada la importancia de las libertades sindicales, consideramos que los Estados Unidos de América del Norte debe realizar serios esfuerzos por ratificar este documento, con la finalidad de uniformar las condiciones laborales entre estos dos países.

BIBLIOGRAFÍA

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. *Informe Anual sobre las violaciones de los Derechos Sindicales. Bruselas 2001*. Internet.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*. 2ª. ed. Porrúa, México 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Porrúa-UNAM, México, 2001.

Oficina Internacional del Trabajo. *Las Normas Internacionales del Trabajo*. 3ª. ed., editada por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho internacional social*. Porrúa, México.