



# ► Protección frente los actos de discriminación antisindical: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada

Febrero de 2023

## Base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex)

- La [base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales \(IRLex\) de la OIT](#) ofrece perfiles de países que contienen textos jurídicos y resúmenes sobre cuestiones relativas a las relaciones laborales en unos 70 Estados Miembros de la OIT.
- Abarca áreas temáticas como la negociación colectiva, la solución de conflictos o la cooperación en el lugar de trabajo en regiones con ordenamientos jurídicos diferentes. IRLex es una herramienta destinada a los responsables y a los asesores de la formulación de políticas, a los funcionarios públicos, a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los especialistas en derecho y relaciones laborales de todo el mundo. Se actualizó y amplió en 2020/2021.
- La base de datos IRLex se ocupa únicamente del contenido técnico de las legislaciones nacionales. No contiene ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica, ni incluye o implica evaluación alguna de la conformidad de dicha legislación con las normas internacionales del trabajo.

## ► ¿Qué es la discriminación antisindical?

Esta hoja informativa<sup>1</sup> ofrece datos del IRLex sobre la protección contra actos de discriminación antisindical. La protección contra los actos de discriminación antisindical debería concederse contra cualquier acción adoptada por un empleador con el objetivo de perjudicar a los trabajadores a causa de sus actividades sindicales o de disuadirlos de formar sindicatos o de afiliarse a ellos y/o de participar en futuras actividades sindicales. La acción discriminatoria, incluida la amenaza de acción discriminatoria, puede adoptar tres formas:

1. la supeditación de la contratación de un trabajador a que no esté afiliado a un sindicato o la negación a contratar a trabajadores con antecedentes de actividad sindical (lista negra);
2. el sometimiento a un trabajador a algún tipo de perjuicio o desventaja durante el empleo a causa de su afiliación o actividad sindical, y;
3. el despido o no renovación del contrato de un trabajador por su afiliación o actividad sindical.

<sup>1</sup> Esta hoja informativa de IRLex ha sido elaborada por Conor Cradden y Marleen Rueda Catry, consultores, y por Ambra Migliore, del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, que también ha coordinado la preparación de este producto del conocimiento IRLex. Se han recibido con agradecimiento los comentarios de Karen Curtis, Xavier Beaudonnet y Elizabeth Echevarría Manrique, del Servicio de Libertad Sindical (LIBSYND) del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) de la OIT así como la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.

## ¿Cuáles son las normas internacionales del trabajo que abordan la protección contra la discriminación antisindical?

La protección contra los actos de discriminación antisindical está consagrada en varias normas internacionales del trabajo, pero su primer reconocimiento se encuentra en un convenio fundamental de la OIT<sup>2</sup>, el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#), artículo 1:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

El Convenio núm. 98 también especifica las tres formas de discriminación antes mencionadas: la discriminación en relación con la contratación, la discriminación durante el empleo y la discriminación en relación con el despido.

El [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#) complementa las protecciones de los trabajadores del Convenio núm. 98 protegiendo específicamente a los representantes de los trabajadores de «contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical» (artículo 1). El Convenio núm. 135 se aplica a todos los tipos de representantes de los trabajadores, tanto sindicales como no sindicales.

El [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#) complementa el Convenio núm. 135 al prever explícitamente la protección contra el trato discriminatorio de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales por igual<sup>3</sup> a nivel de la empresa. También proporciona una lista detallada de las medidas que deberían aplicarse

para garantizar que la protección contra el trato discriminatorio sea efectiva y se conceda en la práctica.

El [Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(núm. 151\)](#) también protege explícitamente a los empleados públicos contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, utilizando la misma redacción que el Convenio núm. 98, y vuelve a especificar las tres formas de discriminación antes mencionadas: discriminación en relación con la contratación, discriminación durante el empleo y discriminación en relación con el despido.

El [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#) refuerza las disposiciones de los Convenios núms. 98 y 135 al especificar que la afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales o ser candidato a representante de los trabajadores no constituyen causa justificada de para la terminación de la relación de trabajo.

## ¿Por qué hay que proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical?

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)<sup>4</sup> y el Comité de Libertad Sindical (CFA)<sup>5</sup> de la OIT, al tratar casos concretos, han considerado que «la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos».<sup>6</sup> A menos que las personas sean libres de decidir por sí mismas si constituyen sindicatos o se afilian a ellos y/o participan en actividades sindicales sin presiones externas ni riesgo de consecuencias negativas, las organizaciones de trabajadores no pueden existir y funcionar de forma libre e independiente. El Comité de Libertad Sindical ha destacado que una forma de discriminación antisindical, el despido de dirigentes sindicales, puede tener un efecto especialmente perjudicial en las primeras etapas de la sindicalización. Esta práctica puede «comprometer

2 Los convenios, recomendaciones y protocolos de la OIT que integran las normas internacionales del trabajo se dividen en tres categorías: convenios fundamentales o básicos, convenios de gobernanza (prioritarios) y convenios técnicos. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, establece lo siguiente: «[...] todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso [...] de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios».

3 La expresión 'representantes de los trabajadores' se define como «representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos» (párr. 2,b)).

4 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) forma parte del sistema de control regular de la OIT y fue creada en 1926 para examinar el creciente número de memorias enviadas por los Gobiernos sobre los convenios ratificados. En la actualidad está compuesta por 20 eminentes juristas de diferentes regiones geográficas, ordenamientos jurídicos y culturas. El papel de la CEACR es proporcionar una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros de la OIT. Para más información sobre la CEACR y el sistema de control de la OIT, véase OIT, «[Mecanismo de control de la OIT](#)».

5 El Comité de Libertad Sindical es un Comité del Consejo de Administración creado en 1951 con el fin de examinar las quejas relativas a las violaciones de la libertad sindical sobre la base de los respectivos principios reconocidos en la Constitución de la OIT (Preámbulo), la Declaración de Filadelfia y a tenor de lo expresado en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptada en 1970, independientemente de que el país en cuestión haya ratificado o no los convenios correspondientes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra un Estado Miembro. Para más información sobre el papel, la composición y la importancia jurídica que revisten las decisiones del Comité de Libertad Sindical, véase OIT, [La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (2018), introducción.

6 OIT, La libertad sindical, párr. 1072.

fatalmente las tentativas incipientes de los trabajadores de ejercer su derecho de libertad sindical, no solamente porque privan a estos de sus representantes, sino porque tienen un efecto intimidatorio sobre otros trabajadores que podrían estar interesados en asumir funciones de representación sindical o sencillamente en afiliarse a un sindicato».<sup>7</sup>

El Comité de Libertad Sindical ha declarado asimismo que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten, suspensión, traslados, asignación a un puesto de trabajo de categoría inferior, exclusión de determinadas prestaciones u oportunidades profesionales y cualquier acto de represalia contra un trabajador que ejerza actividades sindicales,<sup>8</sup> así como la jubilación obligatoria.<sup>9</sup>

## ¿Cómo se definen las «actividades sindicales» en las normas internacionales del trabajo?

Si bien la protección contra los actos de injerencia se refiere a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la protección contra la discriminación antisindical se aplica en primer lugar a las personas, en particular a los trabajadores que sufren una amenaza o una represalia por razón de su *pertenencia a un sindicato*, por *ocupar un puesto en él* o por participar en *actividades sindicales*. Las actividades sindicales pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- constituir un sindicato y/o afiliarse a miembros (fuera de las horas de trabajo o dentro de las horas de trabajo, con la autorización del empleador);
- distribuir, con la autorización de la dirección de la empresa, hojas informativas sindicales, folletos, publicaciones y otros documentos en la empresa;<sup>10</sup>
- recaudar las cuotas sindicales en los locales de la empresa;<sup>11</sup>
- colocar banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo;<sup>12</sup>

- firmar de peticiones y participar en reuniones sindicales;<sup>13</sup>
- participar en la negociación colectiva;
- convocar y participar en huelgas pacíficas legales;<sup>14</sup>
- representar a trabajadores individuales en procedimientos disciplinarios o de reclamaciones;
- presentar reclamaciones colectivas en nombre de otros trabajadores, y;<sup>15</sup> and
- hacer una recomendación a los trabajadores con respecto a una propuesta del empleador en el contexto de la negociación colectiva.<sup>16</sup>

## ¿Cómo han tratado los marcos normativos de los distintos países de proteger a los trabajadores de la discriminación antisindical?

Según la legislación incluida en IRLex, la protección de los trabajadores contra la discriminación antisindical puede conseguirse de dos maneras: se puede conceder a los trabajadores el *derecho* a no ser objeto de discriminación o se puede imponer a los empleadores la *obligación* de no discriminar a los trabajadores.

En cada uno de estos casos se pueden distinguir otras dos variantes. Cuando la ley adopta la forma del derecho de los trabajadores a no ser discriminados, puede incluir la afiliación y las actividades sindicales en una categoría más amplia de motivos ilícitos de trato discriminatorio que también incluye la discriminación por motivos de sexo, origen étnico, entre otros. Alternativamente, los trabajadores pueden estar protegidos contra la discriminación como parte de su ejercicio o intento de ejercicio de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical concedidos en virtud de una ley que rija en la materia.

Cuando la ley adopta la forma del deber de los empleadores de no discriminar, el incumplimiento de este deber puede definirse con referencia a una categoría de razones prohibidas para tomar decisiones sobre contratación, remuneración, promoción, medidas disciplinarias y despido.<sup>17</sup> Otra posibilidad es que la ley defina una categoría de prácticas prohibidas (a

7 OIT, La libertad sindical, párr. 1131.

8 OIT, La libertad sindical, párrs. 1087 y 1088.

9 OIT, La libertad sindical, párr. 1109.

10 OIT, Recomendación núm. 143, párrs. 15,2) y 15, 3), que establece que los avisos y documentos sindicales deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, que y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

11 OIT, Recomendación núm. 143, párr. 14.

12 OIT, *La libertad sindical*, párr. 254; al examinar el caso, el Comité de Libertad Sindical aclaró que tales actividades sindicales deberían determinarse mediante el diálogo entre la dirección y los sindicatos de tal modo que no interfiriesen con el funcionamiento eficaz de las empresas consideradas, véase OIT, [374° informe del Comité de Libertad Sindical](#), GB.323/INS/9, 2015, para. 244.

13 OIT, *La libertad sindical*, párr. 254.

14 Sobre el derecho de huelga, véase OIT, *La libertad sindical*, cap.10, en particular el párr. 789 sobre las condiciones generales que establece la legislación para el ejercicio de las acciones de huelga.

15 OIT, La libertad sindical, párr. 1126.

16 OIT, La libertad sindical, párr. 1127.

17 Para más información sobre cómo legislan el despido los distintos Estados Miembros, véase OIT, «[EPLex](#)».

veces denominadas «prácticas laborales injustas») que incluya los diferentes tipos de actos de discriminación antisindical en los que pueden incurrir los empleadores.

La legislación de algunos países adopta más de uno de estos enfoques. El cuadro 1 establece estas distinciones e incluye algunos ejemplos extraídos de IRLex.

► Cuadro 1: Forma básica de la ley sobre discriminación antisindical

Criterios generales	Criterios específicos	Ejemplos de países <sup>18</sup>	Textos jurídicos de IRLex
<b>Derecho de los trabajadores a no ser objeto de discriminación antisindical</b>	Afiliación y/o actividades sindicales incluidas en una categoría más amplia de motivos de discriminación prohibidos	<a href="#">Albania</a> , <a href="#">Bulgaria</a> , <a href="#">Chile</a> , <a href="#">Eslovaquia</a> , <a href="#">Honduras</a> , <a href="#">Marruecos</a> , <a href="#">Polonia</a>	Se prohíbe toda discriminación de los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, discapacidad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto la violación o el menoscabo del principio de igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación. <i>Marruecos, artículo 9,2) del Código del Trabajo</i>  En el ejercicio de los derechos y deberes laborales, no se permitirá ninguna discriminación directa o indirecta por razón de nacionalidad, origen, sexo, orientación sexual, raza, color de la piel, edad, convicciones políticas y religiosas, afiliación a sindicatos u otras organizaciones y movimientos públicos, situación familiar y económica, o presencia de alguna discapacidad mental o física. <i>Bulgaria, artículo 8,3) del Código del Trabajo</i>
	Garantía de no discriminación por el ejercicio de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical en la reglamentación del trabajo	<a href="#">Kenya</a> , <a href="#">Malaysia</a> , <a href="#">Namibia</a>	Ninguna persona podrá discriminar a un trabajador o a una persona que busque empleo por ejercer cualquier derecho conferido en esta Ley. <i>Kenya, artículo 5,1) de la Ley de Relaciones Laborales, 2007</i>
<b>Obligación de los empleadores de no incurrir en actos de discriminación antisindical</b>	La afiliación sindical y las actividades sindicales se incluyen en una categoría de motivos prohibidos para las decisiones de contratación, remuneración, promoción, medidas disciplinarias y despido	<a href="#">Botswana</a> , <a href="#">Camboya</a> , <a href="#">Estados Unidos</a> , <a href="#">Etiopía</a> , <a href="#">Perú</a> , <a href="#">Senegal</a> , <a href="#">Túnez</a> , <a href="#">Uganda</a>	Ningún empleador podrá prohibir a un trabajador que sea o se haga miembro de un sindicato registrado u otra organización como la mencionada en el apartado 1 o de un determinado sindicato registrado u otra organización de este tipo, ni someterlo a ninguna sanción por razón de su afiliación o participación en las actividades de un sindicato registrado u otra organización de este tipo. <i>Botswana, artículo 56 de la Ley de Organizaciones Sindicales y Empresariales</i>  Los empleadores tienen prohibido tomar en consideración la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales a la hora de tomar decisiones relativas a la contratación, la gestión y la asignación de trabajo, la promoción, la remuneración y la concesión de prestaciones, las medidas disciplinarias y el despido. <i>Camboya, artículo 279 de la Ley del Trabajo</i>  Ningún empleador puede tomar en consideración la afiliación a un sindicato o el ejercicio de la actividad sindical a la hora de tomar decisiones relativas, entre otras cosas, a la contratación, la realización y distribución del trabajo, la formación profesional, la promoción, la remuneración y la concesión de prestaciones, las medidas disciplinarias o el despido. <i>Senegal, artículo L29 del Código del Trabajo</i>

Continúa en la página siguiente

18 Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales a las que se hace referencia en IRLex se incluyen como ejemplo y no son exhaustivas. Los ejemplos de países citados en el cuadro 1 se han escogido a título ilustrativo y no incluyen ni implican ninguna evaluación de la conformidad de las legislaciones con las normas internacionales del trabajo.

Conjunto de diferentes tipos específicos de discriminación antisindical incluidos en una categoría de prácticas prohibidas para el empleador

[Albania](#), [República de Corea](#), [India](#), [Japón](#), [Jordania](#), [Nigeria](#), [Panamá](#), [Polonia](#), [Zambia](#)

[Las prácticas laborales injustas por parte de los empleadores incluyen:] Interferir, restringir o coaccionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a organizarse, formar un sindicato o afiliarse a un sindicato, asistir a un sindicato o participar en actividades concertadas con fines de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua, es decir: a) amenazar a los trabajadores con el despido, si se afilian a un sindicato; b) amenazar con un cierre patronal o una clausura, si se organiza un sindicato; c) conceder un aumento salarial a los trabajadores en períodos cruciales de la organización sindical, con el fin de socavar los esfuerzos de ésta. *India, Ley sobre Conflictos Laborales 1947, quinto anexo, parte I.*

[Entre las prácticas injustas contra el sindicalismo y los derechos de los trabajadores se encuentran:] 1) la formación de listas negras; 2) los malos tratos a los trabajadores; 3) los despidos, las sanciones, las represalias, los traslados, el deterioro o la discriminación motivados por denuncias individuales o colectivas, por el hecho de organizarse o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado una petición. *Panamá, artículo 388 del Código de Trabajo*

## ¿Qué medidas se han establecido para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a la protección contra la discriminación antisindical?

La Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) establece que los delegados sindicales y los representantes de los trabajadores en la empresa «deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical» (párrafo 5) y aclara además que «cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores». A continuación, la Recomendación subraya cuáles podrían ser algunas de esas «disposiciones específicas» que contribuyen a esa protección efectiva, a saber:

- (a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;
- (b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;
- (c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo,

o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;

(d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;

(e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;

(f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

Como indica el artículo 3 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), «deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar» una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical. El respeto de tales principios

debe concederse con independencia de los criterios generales y específicos adoptados por los diferentes marcos jurídicos nacionales para regular la protección contra la discriminación antisindical. Utilizando la opción «[Compare countries](#)» de la base de datos IRLex, se puede obtener rápidamente una visión general de cómo se han adoptado en la práctica medidas específicas en diferentes sistemas de legislación del trabajo.

## Protección rápida y eficaz

La aplicación efectiva y la garantía en la práctica de la protección contra los actos de discriminación antisindical deben ser rápidas y eficaces.<sup>19</sup> En muchos sistemas, esto implica normas de procedimiento diferentes de las que se aplican en otros ámbitos del derecho. Puede incluir normas específicas que rijan la pertinencia y admisibilidad de las pruebas y otras medidas específicas para garantizar un proceso justo en el contexto del empleo, así como medidas cautelares como la suspensión de la aplicación de las decisiones impugnadas del empleador hasta que la decisión del tribunal sea definitiva. En Zambia,<sup>20</sup> por ejemplo, el Tribunal de Relaciones Laborales no está sujeto a las normas que rigen la pertinencia y admisibilidad de las pruebas que se aplican en los procedimientos civiles y penales. Esto significa que tiene más flexibilidad en cuanto a la base sobre la que puede sacar conclusiones en una situación en la que diferentes actores pueden tener perspectivas muy diferentes sobre los acontecimientos en cuestión. En lo que respecta a garantizar la rápida solución de las quejas, la información disponible en IRLex sugiere que muchas jurisdicciones ponen límites estrictos al tiempo que puede durar la investigación, la adjudicación y la compensación o la reparación.

## Procedimientos de vía rápida

En algunos marcos jurídicos, para garantizar que la protección contra los actos de discriminación antisindical responda a los requisitos de rapidez y eficacia, la ley establece procedimientos especiales que difieren de los procedimientos ordinarios (ya sean civiles o penales, según el ordenamiento jurídico específico) y prevén una vía más corta y/o simplificada a fin de garantizar que los trabajadores que hayan sido víctimas de discriminación antisindical puedan solicitar una reparación en un plazo más breve y mediante un procedimiento menos oneroso y más simplificado que un juicio ordinario. Tal es el caso, por ejemplo, de la Argentina, donde la ley extiende a los casos de discriminación antisindical—y a las violaciones de la libertad sindical en general—el juicio sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y

Comercial para permitir, en su caso, el cese inmediato de las conductas antisindicales.

## Suspensión de los despidos

En algunos casos, el servicio de inspección del trabajo u otras oficinas estatales están facultados para suspender los efectos legales de un despido, reincorporando temporalmente al trabajador a la espera de un fallo judicial si existen indicios de que el despido se ha producido por motivos prohibidos. Esta facultad puede aplicarse al despido de cualquier trabajador, como ocurre, por ejemplo, en Serbia,<sup>21</sup> o puede aplicarse únicamente al despido de los representantes de los trabajadores, como ocurre en Côte d'Ivoire.<sup>22</sup> También puede aplicarse una forma mejor de protección durante un periodo en el que los derechos de libertad de asociación y libertad sindical sean especialmente sensibles. En Panamá,<sup>23</sup> los trabajadores están protegidos por el llamado «*fuero sindical*», una forma de protección reconocida a los miembros y dirigentes sindicales que otorga protección a los miembros de los sindicatos en proceso de formación; a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones u organizaciones de trabajadores; a los suplentes de los representantes sindicales, aun cuando no estén ejerciendo sus funciones, y a los representantes sindicales. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta protección no pueden ser despedidos sin autorización previa de los tribunales del trabajo, basada en una causa justa prevista en la legislación.

## Inversión de la carga de la prueba

El párrafo 6,1) de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) esboza una serie de disposiciones específicas que deberían adoptar los Estados Miembros de la OIT para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, incluida la inversión de la carga de la prueba. Esta disposición de la Recomendación núm. 143 también fue recordada por el Comité de Libertad Sindical en el análisis de casos concretos<sup>24</sup> cuando se le pidió que se pronunciara sobre la necesidad de garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical. Elegir entre distintos candidatos a un puesto de trabajo, asignar privilegios y beneficios de forma diferenciada en función del rendimiento o el comportamiento del trabajador y despedir a trabajadores por motivos económicos o de rendimiento son decisiones del empleador que pueden tomarse por

19 OIT, *La libertad sindical*, párrs. 1134 y 1162.

20 Los ejemplos de países citados en esta hoja informativa se han escogido a título ilustrativo y no incluyen ni implican ninguna evaluación de la conformidad con las normas internacionales del trabajo.

21 Serbia, Código del Trabajo, art. 291.

22 Côte d'Ivoire, Código del Trabajo, art. 61.9.

23 Panamá, Código de Trabajo, art. 381.

24 OIT, *La libertad sindical*, párr. 1154.

motivos legítimos. Esto significa que puede ser difícil demostrar que la verdadera razón de cualquier acción contra un trabajador es la discriminación antisindical. Por lo general, los ordenamientos jurídicos hacen recaer la carga de la prueba en la parte querellante. No obstante, en los conflictos relativos a un trato discriminatorio, dado el complejo—y a veces imposible—reto de demostrar que la motivación de un determinado comportamiento o decisión del empleador es de carácter discriminatorio, la ley traslada la carga de la prueba al empleador, que debe demostrar que las acciones supuestamente discriminatorias se adoptaron por razones legítimas. Se trata de una disposición común que puede encontrarse en ordenamientos jurídicos tan diversos como los de Burkina Faso,<sup>25</sup> Chile,<sup>26</sup> Bélgica<sup>27</sup> y Montenegro.<sup>28</sup> En otros ordenamientos jurídicos, la inversión de la carga de la prueba no es automática, sino que se produce cuando el trabajador presenta pruebas que fundamentan la presunción, a saber, pruebas «prima facie».<sup>29</sup>

## Sanciones suficientemente disuasorias

Una medida adicional para garantizar una protección eficaz es legislar sanciones contra el incumplimiento de la ley que sean lo suficientemente disuasorias como para proporcionar un incentivo real para el cumplimiento.<sup>30</sup> Es imposible formular una definición precisa de «suficientemente disuasorio», pero IRLex nos permite darnos cuenta de la gama de estrategias legales que se han utilizado en diferentes sistemas para garantizar el cumplimiento. Una opción es exigir una indemnización económica por la discriminación en términos de múltiplos del salario del trabajador. Esto evita la posibilidad de que el valor de las cantidades fijas de moneda se devalúe con el tiempo. Existen medidas de este tipo, por ejemplo, en Albania,<sup>31</sup> Panamá<sup>32</sup> y Bélgica.<sup>33</sup>

Como se ha señalado anteriormente, la Recomendación núm.143 destaca la importancia de incluir la continuación en el empleo de los representantes sindicales que

hayan sido víctimas de un despido discriminatorio por razón de su actividad sindical entre las medidas para garantizar una protección efectiva. En el análisis de casos concretos, el Comité de Libertad Sindical señaló que «nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical»,<sup>34</sup> al tiempo que subrayó que el reintegro en el puesto de trabajo es «un medio correctivo eficaz».<sup>35</sup> Algunos sistemas incluyen una indemnización adicional para los trabajadores que han sido despedidos por motivos discriminatorios cuando no es posible reintegrarlos a sus puestos. Algunos ejemplos son Burkina Faso<sup>36</sup>, Jordania<sup>37</sup> e Italia.<sup>38</sup> Además, varios sistemas, incluidos los de la Argentina<sup>39</sup> e Italia,<sup>40</sup> ofrecen a los trabajadores la opción de elegir entre la reintegración o una indemnización adicional.

25 Burkina Faso, Código del Trabajo, art. 70,1).

26 Chile, Código del Trabajo, art. 493.

27 Bélgica, Ley de lucha contra determinadas formas de discriminación de 10 de mayo de 2007, art. 28, 1).

28 Montenegro, Ley de Prohibición de la Discriminación (Texto 407/19), art. 29.

29 «Prima facie» es una expresión latina que se traduce literalmente por «a primera vista» y se refiere al grado de certeza jurídica requerido por las leyes o la jurisprudencia, en el que la parte que ostenta la carga de la prueba (en este caso, el trabajador que interpone la queja) sólo tiene que presentar pruebas suficientes, no para demostrar realmente el comportamiento discriminatorio, sino simplemente para crear una presunción refutable de que el asunto afirmado es cierto.

30 OIT, *La libertad sindical*, párrs. 1165, 1175 y 1176.

31 Albania, Código del Trabajo, art. 146, 3).

32 Panamá, Código de Trabajo, art. 255.

33 Bélgica, Ley de lucha contra determinadas formas de discriminación de 10 de mayo de 2007, art. 18.

34 OIT, *La libertad sindical*, párr. 1163.

35 OIT, *La libertad sindical*, párr. 1165.

36 Burkina Faso, Código del Trabajo, art. 314.

37 Jordania, Ley del Trabajo modificada en 2019, art. 108,C).

38 Italia, Estatuto de los Trabajadores, art. 18.

39 Argentina, Ley 23551 de Asociaciones Sindicales de 23 de marzo de 1988 (modificada en 2009), art. 52; y la Ley 23592, Ley relativa a los Actos Discriminatorios, de 3 de agosto de 1988, art.1.

40 Italia, Estatuto de los Trabajadores, Ley 300 de 1970 y Decreto Legislativo 23 de 4 de marzo de 2015 sobre los contratos indefinidos con grados de protección crecientes.

► **Cuadro 2: Medidas para la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a la protección contra la discriminación antisindical**

Principio general que regula la aplicación efectiva	Ejemplos de países <sup>41</sup>	Textos jurídicos de IRLex
<b>Protección rápida y eficaz</b>	<a href="#">Argelia</a> , <a href="#">Chile</a> , <a href="#">Italia</a> , <a href="#">Zambia</a>	<p>El Tribunal no estará vinculado por las normas que rigen la pertinencia y admisibilidad de las pruebas en los procedimientos civiles o penales, pero el objeto principal del Tribunal será hacer justicia sustancial entre las partes que se presentan ante él. <i>Zambia, ILRA, artículo 85,5).</i></p> <p>En caso de actos de discriminación antisindical, el juez del lugar donde se ha producido el comportamiento citará a las partes dentro de los dos días siguientes a la conducta discriminatoria y ordenará al empleador, mediante decreto motivado y de ejecución inmediata, que ponga fin a la conducta ilícita y repare sus efectos. El empleador que no cumpla el decreto será sancionado de acuerdo con el Código Penal italiano. <i>Italia, Estatuto de los Trabajadores, artículo 28.</i></p> <p>Todo despido de un representante sindical que se produzca en violación de las disposiciones de la presente ley será nulo. La persona afectada será reintegrada a su puesto de trabajo y sus derechos serán restituidos a petición del inspector del trabajo tan pronto como éste confirme la infracción. En caso de negativa manifiesta del empleador a cumplir esta disposición en un plazo de ocho días, el inspector del trabajo levantará acta y remitirá el asunto al tribunal competente, que resolverá por sentencia ejecutiva en un plazo no superior a sesenta días, sin perjuicio de la oposición o el recurso. <i>Argelia, Ley de Derechos Sindicales, artículo 56 (orden 96- 12).</i></p>
<b>Existencia de «procedimientos de vía rápida»</b>	<a href="#">Albania</a> , <a href="#">Argentina</a> , <a href="#">Australia</a> , <a href="#">Burkina Faso</a> , <a href="#">Chile</a> , <a href="#">Colombia</a> , <a href="#">Dinamarca</a> , <a href="#">Estados Unidos</a> , <a href="#">Italia</a> , <a href="#">Montenegro</a> , <a href="#">Noruega</a> , <a href="#">Panamá</a> , <a href="#">Serbia</a> , <a href="#">Zambia</a>	<p>Procedimiento de vía rápida: La impugnación de las prácticas injustas se tramitará como proceso abreviado y será promovida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o por un número de afiliados no inferior al 10 por ciento del total de miembros de la organización, salvo en el caso de exclusión de un afiliado o cese de un directivo o representante sindical, que sólo podrá ser promovido por el interesado. Panamá, Código de Trabajo, artículo 394.</p> <p>Todo trabajador o asociación sindical podrá solicitar la protección de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical ante el tribunal judicial competente, de acuerdo con el procedimiento sumario establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación o su equivalente en los códigos procesales civiles provinciales, para que disponga, en su caso, el cese inmediato de las conductas antisindicales. Argentina, Ley 23551 de Asociaciones Sindicales, art. 47.</p>
<b>Suspensión o limitación de la aplicación de un despido</b>	<a href="#">Brasil</a> , <a href="#">Burkina Faso</a> , <a href="#">Côte d'Ivoire</a> , <a href="#">Dinamarca</a> , <a href="#">Honduras</a> , <a href="#">Paraguay</a>	<p>Está prohibido despedir a un trabajador sindicado desde el momento de la inscripción de la candidatura a un puesto de dirección o representación sindical y, si es elegido, aunque sea como suplente, hasta un año después de la finalización del mandato, salvo que el trabajador cometa una falta grave tipificada en la ley. <i>Brasil, Constitución, artículo 8, VIII).</i></p> <p>Debe solicitarse el dictamen del inspector del trabajo en relación con cualquier despido de un representante titular o suplente de los trabajadores que prevea el empleador o su representante. Si no se concede la autorización, el representante de los trabajadores será reintegrado con el pago de los salarios correspondientes al periodo de suspensión. <i>Burkina Faso, Código del Trabajo, artículos 314,1) y 3).</i></p> <p>Durante el procedimiento, el Tribunal puede decidir que el despido no surta efectos legales antes de que la demanda haya sido resuelta por el tribunal. El Tribunal puede decidir en su sentencia que cualquier recurso no tiene efectos suspensivos. <i>Dinamarca, Ley de Libertad de Asociación, artículo 4.</i></p> <p>Una vez que los trabajadores hayan cumplido las disposiciones establecidas en el artículo 517 del Código del Trabajo, la Dirección General del Trabajo deberá establecer una dirección de correo electrónico para recibir una copia de las notificaciones de los trabajadores sobre su intención de organizar un sindicato en una empresa. Cuando los trabajadores notifiquen su intención de acuerdo con el citado artículo, se deberá enviar una copia a dicha dirección electrónica a la Dirección...</p>

Continúa en la página siguiente

41 Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales a las que se hace referencia en IRLex se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas. Los ejemplos de países citados en este cuadro se han escogido a título ilustrativo y no incluyen ni implican ninguna evaluación de la conformidad de las legislaciones con las normas internacionales del trabajo.




<p><b>Inversión de la carga de la prueba</b></p>	<p><a href="#">Australia</a>, <a href="#">Bélgica</a>, <a href="#">Burkina Faso</a>, <a href="#">Chile</a>, <a href="#">Montenegro</a></p>	<p>La Dirección deberá indicar que los trabajadores firmantes están bajo la especial protección del Estado, desde el momento en que han enviado la notificación al empleador. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la recepción de la prueba de la situación legal, ninguno de estos trabajadores puede ser despedido, trasladado o sometido a un deterioro de sus condiciones de trabajo sin una causa justa, previamente calificada por la autoridad respectiva. <i>Honduras, Ley de Inspección de Trabajo, artículo 72.</i></p>
<p><b>Sanciones suficientemente disuasorias</b></p>	<p><a href="#">Côte d’Ivoire</a>, <a href="#">Dinamarca</a>, <a href="#">Jordania</a>, <a href="#">Italia</a></p>	<p>El motivo de la acción se presume, salvo prueba en contrario, si:</p> <p>a) en una solicitud en relación con una infracción de esta parte, se alega que una persona tomó, o está tomando, medidas por una razón particular o con una intención particular, y b) tomar esa medida por esa razón o con esa intención constituiría una infracción de esa parte. Se presume que la medida se ha tomado, o se está tomando, por esa razón o con esa intención, a menos que la persona pruebe lo contrario. <i>Australia, Ley del Trabajo Justo, artículo 361.</i></p> <p>Se prevé una inversión de la carga de la prueba siempre que una persona haya sido víctima de un supuesto acto discriminatorio. El Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo o uno de los grupos de interés presentarán una queja explicando los hechos ante el tribunal competente. <i>Bélgica, Ley 10 de mayo de 2007, artículo 28, 1).</i></p> <p>En caso de conflicto sobre los motivos del despido, el empleador tiene la obligación de probar la legitimidad de la supuesta justificación del despido ante el tribunal competente. <i>Burkina Faso, Código del Trabajo, artículos 70,1) y 102,3).</i></p> <p>Cuando la responsabilidad recaiga en el empleador, el importe de la indemnización por daños equivalente a un mes de salario bruto por año de servicio en la empresa no podrá ser inferior a tres meses de salario ni exceder de veinte meses de salario bruto. Estos daños no deben confundirse con la indemnización por incumplimiento del plazo de preaviso ni con la indemnización por despido. <i>Côte d’Ivoire, Código del Trabajo, artículo 18.15.</i></p>

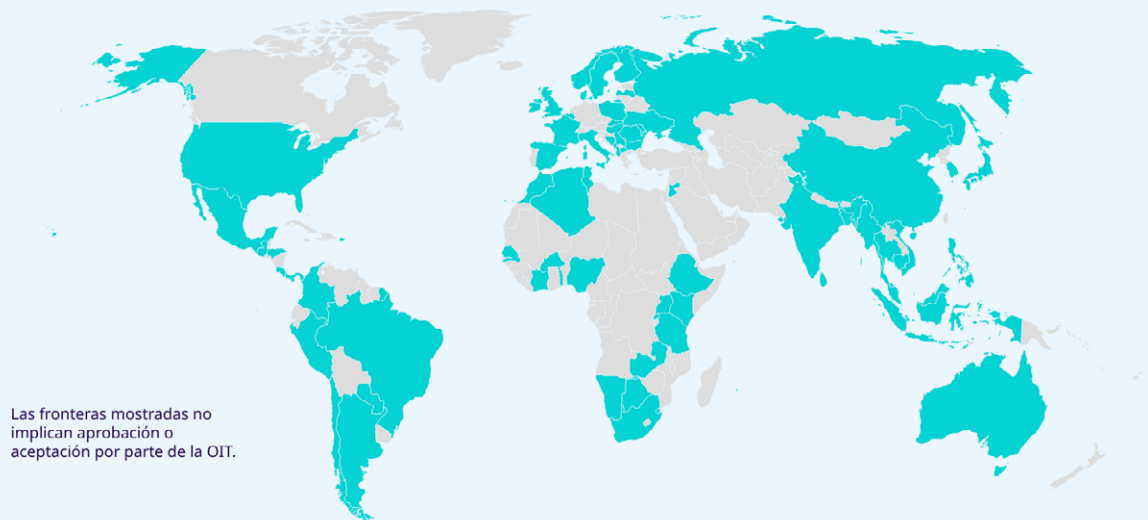
### ¿Dónde obtener información adicional sobre la protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical?

- Los cuadros 1 y 2 proporcionan información sobre la protección contra los actos de discriminación antisindical en determinados Estados Miembros de la OIT. La base de datos en línea IRLex ([www.ilo.org/irlex](http://www.ilo.org/irlex)) permite acceder a los resúmenes y textos completos de las fuentes jurídicas nacionales pertinentes y examinar los ejemplos normativos en mayor profundidad.
- La base de datos IRLex se ocupa únicamente del contenido técnico de las legislaciones nacionales. No contiene ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica. Tampoco incluye ni implica ninguna evaluación de la conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Para evaluar la aplicación de las normas por los Estados Miembros de la OIT en la legislación y en la práctica deberían consultarse los comentarios de [los órganos de control de la OIT](#).
- Descargo de responsabilidad: Los resúmenes y los textos completos de las fuentes jurídicas que aparecen en IRLex se ofrecen únicamente con fines informativos y no pretenden sustituir los textos jurídicos auténticos. Cada perfil de país ha sido verificado por un especialista en el país. Sin embargo, ello no garantiza que los extractos de las leyes identificadas contenidos en IRLex sean siempre completos, precisos y que la versión incluida sea la más reciente. La base de datos se actualiza a intervalos regulares. Si tiene información actualizada o comentarios, póngase en contacto con nosotros en [inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

## La base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex) – 2022

 País cubierto por la base de datos IRLex\*

 País no cubierto por la base de datos IRLex



Las fronteras mostradas no implican aprobación o aceptación por parte de la OIT.

\* La base de datos IRLex se refiere únicamente al contenido técnico de las legislaciones nacionales. No incluye ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica. Tampoco incluye ni implica ninguna evaluación sobre la conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes.

**Enlaces directos al texto de las disposiciones legales nacionales y a los resúmenes en IRLex**

<a href="#">Albania</a>	<a href="#">Etiopía</a>	<a href="#">Noruega</a>
<a href="#">Argelia</a>	<a href="#">Federación de Rusia</a>	<a href="#">Panamá</a>
<a href="#">Argentina</a>	<a href="#">Filipinas</a>	<a href="#">Paraguay</a>
<a href="#">Australia</a>	<a href="#">Finlandia</a>	<a href="#">Perú</a>
<a href="#">Bangladesh</a>	<a href="#">Francia</a>	<a href="#">Polonia</a>
<a href="#">Bélgica</a>	<a href="#">Guatemala</a>	<a href="#">Reino Unido</a>
<a href="#">Bosnia y Herzegovina</a>	<a href="#">Honduras</a>	<a href="#">Rumania</a>
<a href="#">Botswana</a>	<a href="#">Hungría</a>	<a href="#">Rwanda</a>
<a href="#">Brasil</a>	<a href="#">India</a>	<a href="#">Senegal</a>
<a href="#">Bulgaria</a>	<a href="#">Indonesia</a>	<a href="#">Serbia</a>
<a href="#">Burkina Faso</a>	<a href="#">Irlanda</a>	<a href="#">Singapur</a>
<a href="#">Camboya</a>	<a href="#">Italia</a>	<a href="#">Sri Lanka</a>
<a href="#">Chile</a>	<a href="#">Japón</a>	<a href="#">Sudáfrica</a>
<a href="#">China</a>	<a href="#">Letonia</a>	<a href="#">Suecia</a>
<a href="#">Colombia</a>	<a href="#">Macedonia del Norte</a>	<a href="#">Tailandia</a>
<a href="#">Corea, República de</a>	<a href="#">Malasia</a>	<a href="#">Tanzanía, República Unida de</a>
<a href="#">Costa de Marfil</a>	<a href="#">México</a>	<a href="#">Togo</a>
<a href="#">Costa Rica</a>	<a href="#">Moldova, República de</a>	<a href="#">Túnez</a>
<a href="#">Dinamarca</a>	<a href="#">Montenegro</a>	<a href="#">Ucrania</a>
<a href="#">Eslovaquia</a>	<a href="#">Marruecos</a>	<a href="#">Uganda</a>
<a href="#">España</a>	<a href="#">Myanmar</a>	<a href="#">Viet Nam</a>
<a href="#">Estados Unidos</a>	<a href="#">Namibia</a>	<a href="#">Zambia</a>
<a href="#">Eswatini</a>	<a href="#">Nigeria</a>	

**Información de contacto**

Organización Internacional del Trabajo  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad  
E: [inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)