



CIET/20/2018/Resolución II

20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
Ginebra, 10-19 de octubre de 2018

Resolución: **II**

**Resolución sobre la metodología del
indicador 8.8.2 de los Objetivos de
Desarrollo Sostenible relativo a los
derechos laborales**

Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales

La 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de contar con una metodología convenida internacionalmente para medir el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre derechos laborales, de conformidad con la Resolución sobre la Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/71/313), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, anexo adoptado el 6 de julio de 2017,

Tomando nota de que, en su período de sesiones de marzo de 2017, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible pidió que se contara con una metodología convenida, que la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) aprobara en su actual período de sesiones,

Habiendo examinado la metodología propuesta presentada por la OIT, reconociendo que se ha consultado a sus mandantes por medio de reuniones preparatorias;

Teniendo en cuenta de que, en el marco de la CIET, un comité específico examinó la metodología propuesta con base en un documento técnico detallado con enmiendas derivadas de esas consultas;

Recomienda a la Oficina:

- a) que adopte la metodología revisada en su forma enmendada para el indicador 8.8.2, que figura en el anexo, y que comunique la aprobación de la CIET al Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para su examen y adopción de medidas;
- b) que confirme, en nombre de la CIET, que la OIT debería ser el organismo custodio de ese indicador, dado que las fuentes documentales de la Organización constituyen su base estadística;
- c) que adopte las medidas internas y asigne los recursos necesarios para la elaboración y presentación de informes anuales del indicador ante las Naciones Unidas.

Recomienda que el Consejo de Administración de la OIT:

- d) examine la posibilidad de crear un comité tripartito para acometer las mejoras necesarias en la metodología, como se solicita en el anexo.

Apéndice: Metodología para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: “Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio”

1. Antecedentes

La Comisión de Estadística de las Naciones Unidas dirigió el proceso de elaboración de indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, órgano compuesto por 28 Estados Miembros. A principios de 2017, el Grupo Interinstitucional y de Expertos presentó la lista definitiva de indicadores con los 17 Objetivos y 169 metas de la Agenda. La Asamblea General de las Naciones Unidas la aprobó en julio de 2017. En cuanto al indicador 8.8.2, el Grupo Interinstitucional y de Expertos pidió que se debatiera sobre su metodología en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en octubre de 2018, a fin de adoptar una metodología de aceptación internacional para dicho indicador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se convertiría en el organismo custodio del indicador, en vista de su dependencia y utilización de las fuentes documentales de la OIT, generadas por los diversos órganos de control de la Organización. En espera de su aprobación por la CIET, actualmente el indicador se ha clasificado como indicador de nivel III¹. El indicador original adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en julio de 2017, se basó en una metodología que depende de fuentes de la OIT así como de fuentes de otra procedencia². No obstante, al inicio del proceso, los Estados Miembros del Grupo Interinstitucional y de Expertos convinieron en que, a efectos de los ODS, solo se utilizarían fuentes oficiales y, en consecuencia, decidieron que el indicador se basaría exclusivamente en las fuentes documentales de la OIT.

Con posterioridad a la petición del Grupo Interinstitucional y de Expertos de una aprobación por parte de la CIET, en su período de sesiones de marzo de 2017, y con la finalidad de obtener un apoyo tripartito para la metodología antes de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2017, la OIT y sus mandantes celebraron varias consultas oficiosas, entre ellas, tres rondas de discusiones bipartitas con representantes de los empleadores y de los trabajadores. Posteriormente, en abril de 2018, se entabló una consulta tripartita con representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Esas consultas se tradujeron en varias enmiendas al indicador propuesto, y quedan reflejadas en el presente documento. Si bien algunas de esas enmiendas se refieren a cambios en el método en sí, otras aluden a cuestiones más amplias, entre ellas, cómo habrá de notificarse el indicador 8.8.2. En ese sentido, en la última sección del presente

¹ Para la recopilación de metadatos de los indicadores mundiales propuestos para el examen de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, véase: <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/> (última consulta: 8 de agosto de 2018).

² Para la metodología original, véase Kucera y Sari (se publicará más adelante) en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilr.12084>; para los datos actualmente disponibles, sírvase consultar la página web siguiente: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>

documento, se presenta el conjunto completo de enmiendas. Estas han permitido alcanzar el consenso tripartito de someter el método al examen y la aprobación de la CIET. La decisión de la CIET se comunicará al Grupo Interinstitucional y de Expertos, a fin de determinar su adopción para el sistema mundial de vigilancia de los ODS.

2. Introducción

2.1. *Derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y su supervisión*

Los principios de libertad sindical y negociación colectiva son, y por mucho tiempo han sido, la esencia de los valores de la OIT. Sus fundamentos normativos se han establecido en la Constitución de la OIT (1919), la Declaración de Filadelfia (1944), dos convenios fundamentales, a saber, el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata asimismo de derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en otros instrumentos de derechos humanos internacionales y regionales. Con la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, la promoción y realización de esos principios y derechos fundamentales han pasado a ser también una obligación constitucional de todos los Estados Miembros de la Organización.

Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva son considerados “derechos habilitantes”, y el ejercicio de estos es necesario para promover y realizar otros derechos en el trabajo. Constituyen el pilar del diálogo social, la gobernanza eficaz del mercado de trabajo y la concreción del trabajo decente. Son fundamentales para que empleadores y trabajadores puedan asociarse y negociar con eficacia las relaciones de trabajo, a fin de garantizar que tanto los empleadores como los trabajadores participan en pie de igualdad en las negociaciones, y que el resultado es justo y equitativo. En ese sentido, cumplen una función decisiva en la formulación de políticas económicas y sociales que tienen en cuenta los intereses y necesidades de todos los actores de la economía. Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva son también prominentes, ya que son pilares indispensables de la democracia así como del proceso de democratización.

Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, junto con otras normas internacionales del trabajo, están respaldadas por el sistema de control de la OIT, único en su género. La Organización examina periódicamente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y destaca los ámbitos en los que se violan esas normas y en los que podrían tener una aplicación más adecuada. El sistema de control de la OIT comprende dos tipos de mecanismos de control: el sistema de control periódico y los procedimientos especiales. El anterior comprende el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para ejecutar las disposiciones de los Convenios de la OIT que han ratificado. Los procedimientos especiales, esto es, las representaciones, las quejas y el procedimiento especial para las quejas relativas a la libertad sindical, a través del Comité de Libertad Sindical, permiten examinar las violaciones sobre la base de una presentación de reclamación o queja.

2.2. *Medición de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva*

La OIT ha diseñado un método para la elaboración de indicadores a nivel de país de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, con base en la codificación de las violaciones en las fuentes documentales (Kucera, 2002, 2007). Pese a sus limitaciones, los investigadores siguen utilizando ampliamente el método. En su encuesta de indicadores conexos, Peels y Develtere (2008) señalan lo siguiente:

De este resumen se puede concluir que, hasta la fecha, el conjunto de datos sobre derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de Kucera es la mejor opción, si se desea medir la participación en las políticas de los sindicatos. Las principales razones son su amplia cobertura por países, el énfasis puesto en los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y, en especial, en esos derechos *de facto*, así como en la elevada transparencia en la metodología” (Peels y Develtere, 2008, pág. 341).

En su encuesta de indicadores conexos, elaborada para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Barenberg proporciona críticas constructivas de ese método anterior y concluye lo siguiente:

En todo caso, la metodología de Kucera es la principal iniciativa para la medición del cumplimiento de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva ... a la luz de la aplicación de la metodología por los científicos sociales. En la *American Political Science Review*, se publicó recientemente, en noviembre de 2009, un artículo de Greenhill *et al.*, utilizando la metodología de Kucera para modelizar la difusión comercial de los derechos laborales (Greenhill, *et al.*, 2009). Para otra aplicación de la metodología de Kucera por politólogos, véase Mosley, *et al.* (2007) (Barenberg, 2010, pág. 56).

Con miras a corregir algunas de las deficiencias de ese método anterior, la OIT desarrolló un sistema de codificación alternativo que sienta las bases para su nuevo método de elaboración de indicadores de derechos laborales (Sari y Kucera, 2011). Cabe mencionar entre las mejoras más destacadas respecto del método anterior las siguientes:

- la codificación de siete, en lugar de solo tres fuentes documentales y, por consiguiente, el pleno aprovechamiento de las fuentes documentales disponibles a través del sistema de control de la OIT, así como la legislación nacional en materia de codificación;
- claros criterios de evaluación de las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en derecho (*de jure*) y en los hechos (*de facto*);
- mayor importancia concedida a las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva respecto del debido proceso;
- mayor importancia concedida a las violaciones de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- la eliminación de criterios de evaluación generales, tales como “Otros actos de prohibición, transgresiones e injerencias *de jure*” u “Otros actos de prohibición, transgresiones e injerencias *de facto*”;
- la codificación de violaciones contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, y los empleadores y las organizaciones de empleadores;

- con base en los puntos citados anteriormente, un aumento en el número de criterios de evaluación, de 37 a 180 (103 criterios de evaluación, en el caso de las organizaciones de trabajadores, y 77 criterios de evaluación, en el caso de las organizaciones de empleadores);
- definiciones más completas de lo que constituye una violación de cada uno de los criterios de evaluación;
- la aplicación del método Delphi de consulta especializada, a fin de derivar ponderaciones para cada uno de los criterios de evaluación, y
- posiblemente, más importante aún, el hecho de que, si bien el método anterior fue el fruto de la labor de un economista, el nuevo método lo desarrollaron en pie de igualdad un abogado laboralista y un economista, que trabajaron en estrecha colaboración, y la codificación estuvo a cargo de abogados laboralistas, y no de economistas.

Por lo que respecta a los principales elementos del nuevo método, en las siguientes secciones de este documento se abordan sus principales premisas, criterios de evaluación, fuentes documentales codificadas, la aplicación del método Delphi para derivar ponderaciones y las normas para la conversión de la información codificada en indicadores normalizados con valores que oscilan entre 0 y 10 (las mejores y peores puntuaciones posibles, respectivamente).

3. Principales premisas

Las principales premisas en las que se basan los indicadores son: i) la validez de las definiciones, esto es, la medida en que los criterios de evaluación y sus correspondientes definiciones reflejan con exactitud los fenómenos que deben medir; ii) la transparencia, es decir, la prontitud con la que puede rastrearse el origen de una violación codificada a una fuente documental específica, y iii) la fiabilidad entre codificadores, es decir, la medida en que diferentes evaluadores que trabajan de manera independiente pueden obtener sistemáticamente los mismos resultados.

Validez de las definiciones. En vista de que estas definiciones se han concebido como indicadores de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva *internacionales*, los criterios de evaluación y sus correspondientes definiciones se inspiran directamente en la Constitución de la OIT, los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización, y en el conjunto de observaciones conexas de los órganos de control de la OIT³. Habida cuenta de que estas definiciones también sirven para orientar el sistema de control de la OIT, esto facilita el acto de codificación en sí, dada la fuerte dependencia de las fuentes documentales de la Organización generadas por ese sistema.

Transparencia. El fundamento principal de la ingente cantidad de criterios de evaluación es la eliminación de los criterios generales de evaluación de las violaciones de los derechos de libertad

³ El conjunto de observaciones conexas de los órganos de control de la OIT son: *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (OIT, 2006); *Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)* (OIT, 1994); *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* (OIT, 2012).

sindical y de negociación colectiva que no se han codificado en otros lugares, esto es, las violaciones para las que no existen criterios de evaluación explícitos. Esto responde a las críticas al método de Kucera (2002, 2007) y a la labor anterior de Sari y Kucera (2011) sobre estas cuestiones (Barenberg, 2010). En líneas generales, el objetivo consiste en evitar que se encasillen las violaciones que no son de naturaleza similar ni de igual gravedad. Este grado de detalle también facilita la transparencia del método, en cuanto a que se puede rastrear con prontitud el origen de violaciones muy específicas a fuentes documentales individuales. Esto se ha logrado gracias a la propia codificación, al codificar las violaciones utilizando letras, de la “a” hasta la “g”, representando cada letra una de las siete fuentes documentales codificadas, como se verá más adelante.

Fiabilidad entre codificadores. El método se basa en normas de codificación claras e integrales, así como en definiciones para cada uno de los criterios de evaluación, con el fin de que los indicadores puedan reproducirse. La fiabilidad entre codificadores fue objeto de evaluación durante el proceso de capacitación de equipos de abogados (de manera secuencial e independiente unos de otros) con el propósito de realizar la codificación y verificación de sus codificaciones, lo cual se tradujo en varias aclaraciones y mejoras en las normas y definiciones en materia de codificación. El proceso permitió llegar a la conclusión de que la fiabilidad entre los codificadores del método depende ante todo de que estén suficientemente capacitados y, en particular, versados en las normas y definiciones en materia de codificación, a fin de poder aplicarlas sistemáticamente.

4. Criterios de evaluación

En el cuadro 1 se enumeran los criterios de evaluación para los trabajadores y sus organizaciones y, en el cuadro 2, los criterios de evaluación para los empleadores y sus organizaciones. Tal como figuran en esos cuadros, los criterios de evaluación se han agrupado en categorías amplias representadas por números romanos, las cuales, a su vez, se clasifican en violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. En otras palabras, para la mayoría de los criterios de evaluación que representan violaciones en la legislación, hay criterios de evaluación que representan violaciones en la práctica, y viceversa.

- Las violaciones de derecho se refieren a la legislación nacional que no es conforme con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT, así como a las medidas adoptadas con base en dicha legislación.
- Las violaciones en la práctica se refieren a los actos cometidos y en violación de la legislación nacional vigente, que es conforme con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT⁴.

⁴ En los casos en los que no hay una legislación nacional pertinente, las violaciones en la práctica se refieren a los actos cometidos en violación de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT.

Cuadro 1. Criterios de evaluación, resultados y ponderaciones del método Delphi.

Criterios de evaluación Trabajadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1 ^{era} serie		2 ^{da} serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
0	Establecimiento de una comisión de encuesta, con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT.	NA	NA	NA	NA	2.00
Ia. Libertades civiles fundamentales en la legislación						
1	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2	Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3	Violaciones del derecho de protección de los locales y bienes sindicales y de los sindicalistas	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4	Prohibiciones o restricciones excesivas de los derechos sindicales, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 1 a 4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
Ib. Libertades civiles fundamentales en la práctica						
6	Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00
7	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89
9	Otros actos violentos contra sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
10	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15	Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18	Atentados contra los locales y bienes sindicales y de los sindicalistas	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
20	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21	Prohibiciones o restricciones excesivas de los derechos sindicales, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70

22	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia respecto de la violación núm. 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
Ila. Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a organizaciones en la legislación						
23	Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24	Exclusión de los trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25	Requisitos de autorización previos	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición sindicales	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27	Imposición de la unidad sindical	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29	Disposiciones en la legislación que autorizan medidas de discriminación antisindical, en relación con la contratación, durante el empleo (por ejemplo, traslados y reclasificación) y el despido	4.62	0.74	4.71	0.61	1.93
30	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra las medidas de discriminación antisindical	3.85	1.07	4.00	0.55	1.75
31	Disposiciones en la legislación que autorizan actos de injerencia de los empleadores y/o autoridades públicas	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80
32	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra los actos de injerencia	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
33	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
34	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 23-33	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80
Ilb. Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica						
35	Prohibición general de la expansión de las organizaciones de trabajadores independientes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93
36	Exclusión de los trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
37	Requisitos de autorización previos	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
38	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición sindicales	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
39	Imposición de la unidad sindical	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
40	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
41	Medidas de discriminación antisindical, en relación con la contratación, durante el empleo (por ejemplo, traslados y reclasificación) y el despido	4.23	0.91	4.29	0.73	1.82
42	Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 41	4.39	0.65	4.57	0.51	1.89
43	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 41	3.93	1.18	4.21	0.58	1.80
44	Actos de injerencia de los empleadores y/o autoridades públicas	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
45	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 44	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
46	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79

47	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 35-46	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
IIIa. Otras actividades sindicales en la legislación						
48	Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones, y la reglamentación y administración internas	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
49	Violación del derecho de elegir libremente a los representantes	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
50	Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
51	Violación del derecho a organizar libremente actividades y programas	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80
52	Prohibición de todas las actividades políticas	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
53	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 48-52	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
IIIb. Otras actividades sindicales en la práctica						
54	Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones, y la reglamentación y administración internas	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
55	Violación del derecho de elegir libremente a los representantes	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
56	Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
57	Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79
58	Prohibición de todas las actividades políticas	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
59	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 54-58	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79
IVa. Derecho a la negociación colectiva en la legislación						
60	Prohibición general del derecho a la negociación colectiva	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
61	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
62	Exclusión de los trabajadores del derecho a la negociación colectiva	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
63	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
64	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
65	Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación y el reconocimiento de sindicatos con derecho a la negociación colectiva	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
66	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
67	Violaciones de los acuerdos colectivos	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64
68	Violaciones de las consultas con las organizaciones de trabajadores	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61
69	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 60-68	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IVb. Derecho a la negociación colectiva en la práctica						
70	Prohibición general de negociación colectiva	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
71	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
72	Exclusión de los trabajadores del derecho a la negociación colectiva	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
73	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59

74	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
75	Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación y el reconocimiento de sindicatos con derecho a la negociación colectiva	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
76	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
77	Violaciones de los acuerdos colectivos	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
78	Violaciones de las consultas con las organizaciones de trabajadores	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
79	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 70-78	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
Va. Derecho de huelga en la legislación						
80	Prohibición general del derecho de huelga	4.62	0.74	4.79	0.43	1.95
81	Exclusión de los trabajadores del derecho de huelga	4.16	0.89	4.29	0.73	1.82
82	Exclusión o restricción con base en el objetivo y/o tipo de huelga	2.77	1.25	2.86	0.95	1.46
83	Disposiciones en la legislación que autorizan la suspensión y/o declaración de la ilegalidad de las huelgas por las autoridades administrativas	3.16	0.89	3.36	0.63	1.59
84	Falta de garantías compensatorias para las restricciones legales sobre el derecho de huelga	3.08	1.12	3.21	0.97	1.55
85	Violaciones de la determinación de los servicios mínimos	2.77	0.70	2.79	0.43	1.45
86	Arbitraje obligatorio para las huelgas	3.54	1.22	3.57	0.94	1.64
87	Requisitos previos excesivos necesarios para ejercer el derecho de huelga	3.54	0.85	3.86	0.53	1.71
88	Actos de injerencia durante la acción de huelga	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61
89	Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	4.08	1.07	4.29	0.73	1.82
90	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, con relación a las violaciones núms. 80-89	4.08	1.17	4.21	0.89	1.80
Vb. Derecho de huelga en la práctica						
91	Prohibición general de huelgas	4.62	0.63	4.71	0.47	1.93
92	Exclusión de los trabajadores del derecho de huelga	4.16	0.58	4.29	0.61	1.82
93	Exclusión o restricción con base en el objetivo y /o tipo de huelga	3.08	1.14	3.21	0.80	1.55
94	Suspensión y/o declaración de la ilegalidad de las huelgas por las autoridades administrativas	3.77	0.70	3.79	0.58	1.70
95	Falta de garantías compensatorias para las restricciones legales sobre el derecho de huelga	3.17	0.90	3.36	0.74	1.59
96	Violaciones de la determinación de los servicios mínimos	3.08	0.73	3.07	0.62	1.52
97	Arbitraje obligatorio para las huelgas	3.54	0.76	3.43	0.65	1.61
98	Requisitos previos excesivos necesarios para ejercer el derecho de huelga	3.54	0.76	3.71	0.61	1.68
99	Actos de injerencia durante la acción de huelga	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
100	Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	4.08	0.92	4.29	0.61	1.82
101	Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 100	4.08	0.92	4.21	0.70	1.80
102	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 91-101	3.93	1.11	4.07	0.83	1.77
Promedio		3.90	0.85	4.01	0.62	1.75

Cuadro 2: Criterios de evaluación, resultados y ponderaciones del método Delphi.

Criterios de evaluación — Empleadores y sus organizaciones	Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
	1 ^{era} serie		2 ^{da} serie		
	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
0 Establecimiento de una comisión de encuesta, con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT	NA	NA	NA	NA	2.00
la. Libertades civiles fundamentales en la legislación					
1 Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de los miembros de organizaciones de empleadores	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2 Vulneración de las libertades básicas de los miembros de organizaciones de empleadores	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3 Violación del derecho de protección de los locales y bienes de las organizaciones de empleadores	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4 Prohibiciones o restricciones excesivas a los derechos de las organizaciones de empleadores, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 1-4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
lb. Libertades civiles fundamentales en la práctica					
6 Asesinato o desaparición de miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00
7 Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89
9 Otros actos violentos contra miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
10 Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12 Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de los miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13 Violaciones cometidas contra los dirigentes de organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15 Vulneración de las libertades básicas de los miembros de organizaciones de empleadores	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16 Violaciones cometidas contra los dirigentes de organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm.15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18 atentados contra los locales y bienes de las organizaciones de empleadores	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19 Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77

20 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21 Prohibiciones o restricciones excesivas a los derechos de organizaciones de empleadores, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70
22 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
Ila. Derecho de los empleadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la legislación					
23 Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24 Exclusión de otros empleadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25 Requisitos de autorización previos	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26 Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición de las organizaciones de empleadores	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27 Imposición de la unidad de las organizaciones de empleadores	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28 Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29 Disposiciones en la legislación que autorizan actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80
30 Falta de garantías jurídicas adecuadas contra actos de injerencia	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
31 Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
32 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 23-31	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80
Ilb. Derecho de los empleadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica					
33 Prohibición general de la expansión de las organizaciones de empleadores independientes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93
34 Exclusión de empleadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
35 Requisitos de autorización previos	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
36 Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición de las organizaciones de empleadores	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
37 Imposición de la unidad de las organizaciones de empleadores	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
38 Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
39 Actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
40 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 39	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
41 Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79
42 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 33-41	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
Illa. Otras actividades de organizaciones de empleadores en la legislación					
43 Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones y la reglamentación y administración internas	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
44 Violación del derecho de elegir libremente a representantes	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
45 Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
46 Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80

47 Prohibición de todas las actividades políticas	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
48 Prohibición del acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61
49 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 43-48	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
IIIb. Otras actividades de las organizaciones de empleadores en la práctica					
50 Violación del derecho de redactar libremente las constituciones y la reglamentación y administración internas	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
51 Vulneración del derecho de elegir libremente a los representantes	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
52 Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
53 Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79
54 Prohibición de todas las actividades políticas	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
55 Prohibición del acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
56 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 50-55	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79
IVa. Derecho a la negociación colectiva en la legislación					
57 Prohibición general del derecho a la negociación colectiva	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
58 Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
59 Exclusión de los empleadores del derecho a la negociación colectiva	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
60 Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
61 Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
62 Requisitos excesivos y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación o el reconocimiento de las organizaciones de empleadores con derecho a la negociación colectiva	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
63 Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
64 Violaciones de los acuerdos colectivos	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64
65 Violaciones de la consulta con las organizaciones de empleadores	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61
66 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 57-65	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IVb. Derecho a la negociación colectiva en la práctica					
67 Prohibición general de la negociación colectiva	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
68 Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
69 Exclusión de los empleadores del derecho a la negociación colectiva	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
70 Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59
71 Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
72 Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación o el reconocimiento de las organizaciones de empleadores con derecho a la negociación colectiva	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
73 Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
74 Violaciones de los acuerdos colectivos	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
75 Violaciones de la consulta con las organizaciones de empleadores	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
76 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 67-75	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
Promedio	3.95	0.83	4.05	0.61	1.76

La duplicación aproximativa de los criterios de evaluación, al clasificarlos en violaciones en la legislación y violaciones en la práctica, permite a los codificadores manejar más fácilmente su número considerable. Dicha división de la relación entre los criterios de evaluación abarcan otros dos tipos de criterios de evaluación que abordan la “Falta de garantía del debido proceso y/o justicia” y las “Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales” y “Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores”.

Los criterios de evaluación relativos a la “Falta de garantía del debido proceso y/o justicia” forman parte de las principales categorías de criterios de evaluación como los últimos listados en cada una de estas, a excepción de la categoría “Libertades civiles fundamentales en la práctica”. Esto se basa en la premisa de que el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva depende de su protección efectiva, definida en términos de juicios equitativos y suficientemente rápidos por un poder judicial independiente e imparcial. Por otro lado, en la categoría “Libertades civiles fundamentales en la práctica,” dichos criterios de evaluación se asocian a cada uno de los seis criterios de evaluación más específicos. Este aspecto destacado de las libertades civiles fundamentales en la práctica pretende reflejar el énfasis de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical (CLS), en particular su punto de vista en cuanto a que el movimiento de trabajadores y empleadores libre e independiente (y sus organizaciones) solo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y, de cometerse violaciones, si se adoptan medidas para identificar, procesar y condenar a los culpables (OIT, 2006, párrafos 33 y 51). Además, dichos criterios se asocian a “Medidas de discriminación antisindical” y a “Actos de injerencia de empleadores y/o autoridades públicas” así como “Actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas,” en la categoría “Derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica”, inspirados en el artículo 3 del Convenio núm. 98, en el que se establece que “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación ...”.

Los criterios de evaluación “Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales” y “Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores” se vinculan a los criterios de evaluación específicos de la categoría “Libertades civiles fundamentales en la práctica” (en este caso, no se aplica “Prohibiciones o restricciones excesivas, en caso de declararse un estado de emergencia”). Además, ese criterio se vincula a “Medidas de discriminación antisindical”, en la categoría “Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica”, así como a “Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas y pacíficas”, en la categoría “Derecho de huelga en la práctica”. La importancia concedida a los dirigentes se inspira en la opinión de que las violaciones cometidas contra ellos son especialmente perjudiciales para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

De conformidad con la definición del indicador 8.8.2 de los ODS, si bien todas las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, desglosados por sexo y estatus migratorio, se codificarán y consignarán en el indicador, en otro documento se proporcionará la información textual en la que se basa esta codificación, con miras a destacar dichas violaciones.

5. Fuentes documentales

El presente método se basa en seis fuentes documentales de la OIT: *los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; los informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; referencias por país en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT; Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT; Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y el informe del Comité de Libertad Sindical.*

El método permite codificar también la legislación nacional pertinente de los países que no han ratificado los convenios. La codificación de la legislación nacional es particularmente importante para compensar las asimetrías de información entre los países que han ratificado los convenios y los países que no los han ratificado, en lo referente a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la legislación. Cabe destacar que por países que han ratificado los convenios se entiende que se trata de aquellos países que han ratificado los Convenios núms. 87 y 98, en cuyo caso, no está codificada su legislación nacional en la actualidad. Por otro lado, los países que no los han ratificado pertenecen a dos categorías: los que no han ratificado ninguno de los dos convenios (núms. 87 y 98) y los que han ratificado solo uno de esos convenios. Si un país ha ratificado solamente el Convenio núm. 87, en su legislación nacional se han codificado las infracciones relativas al Convenio núm. 98, ya que las violaciones del Convenio núm. 87 son competencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. De manera similar, si un país ha ratificado solamente el Convenio núm. 98, en su legislación nacional se han codificado las violaciones relativas al Convenio núm. 87. Cabe destacar que en el caso de los estados federales, solo se codifica la legislación a nivel federal.

En el cuadro 3, se proporciona una recapitulación de las siete fuentes documentales y las letras correspondientes según las cuales se han codificado, así como la clasificación de dichas fuentes según se trate de países que han ratificado los convenios, los países que no han ratificado los convenios, o ambos.

Cuadro 3. Fuentes documentales.

	Letra de codificación	Países que han ratificado los convenios (ambos Convenios núms. 87 y 98)	Países que no han ratificado los convenios
<i>Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</i>	a	X	
<i>Informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia</i>	b	X	
<i>Referencias por país en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT</i>	c		X

<i>Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT</i>	d	X	
<i>Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT</i>	e	X	
<i>Informes del Comité de Libertad Sindical</i>	f	X	X
Legislación nacional	g		X

6. Aplicación del método Delphi para la elaboración de las ponderaciones de los criterios de evaluación

La aplicación del método Delphi abarcó dos series de encuestas que se llevaron a cabo por correo electrónico con expertos en la legislación del trabajo reconocidos internacionalmente, que conocen el sistema de control de la OIT y que poseen conocimientos específicos en materia de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT. La representación regional fue otra consideración. Los expertos conservaron el anonimato unos de otros durante todo el proceso. Las primeras invitaciones de participación se enviaron a 37 expertos, de los cuales 18 aceptaron en un principio participar y 14 participaron en ambas series de encuestas. De estos 14 expertos, 13 eran abogados y uno, politólogo; cinco de estos, con sede en Europa Occidental; uno, en Europa Oriental; tres, en Estados Unidos; dos, en América Latina; dos en Asia, y uno en África.

Se pidió a los expertos que proporcionaran puntuaciones, según una escala de 1, 2, 3, 4 o 5, a los criterios de evaluación de los derechos de los trabajadores, aplicables posteriormente a criterios de evaluación comparables de los derechos de los empleadores, en respuesta a la pregunta siguiente⁵:

En la encuesta se formula una pregunta fundamental: en una escala de 1 a 5, ¿cómo calificaría los criterios de evaluación en términos de gravedad de su impacto en el desarrollo de un movimiento sindical libre e independiente, de la negociación colectiva voluntaria y del ejercicio de los derechos sindicales? (siendo 1 la puntuación que indica menor gravedad y 5, la de máxima gravedad). La gravedad de cada una de esas violaciones depende, sin duda, de la frecuencia con la que ocurre. No obstante, a los fines de responder a esta encuesta, se solicita a los expertos que consideren cada violación por derecho propio, independientemente de la frecuencia con la que pueda ocurrir. En otras palabras, las ponderaciones deberían utilizarse para comparar cualquier infracción representada por un criterio de evaluación específico con una violación representada por otros criterios de evaluación.

Una vez recibida la primera serie de respuestas, se remitió a cada uno de los expertos las puntuaciones medias de la primera serie de los expertos para cada criterio de evaluación, junto con

⁵ Habida cuenta de sus conocimientos técnicos especializados en estas cuestiones, no se proporcionó a los expertos la definición completa de cada uno de los criterios de evaluación, sino más bien un conjunto de notas a pie de página aclaratorias (a disposición de quienes lo soliciten en: statistics@ilo.org). Asimismo, se invitó a los expertos a formular observaciones generales así como otras observaciones de cada uno de los criterios de evaluación.

sus puntuaciones de la primera serie. Se solicitó a los expertos que efectuaran cambios, si así lo deseaban, a sus puntuaciones de la primera serie. Las puntuaciones finales utilizadas para elaborar las ponderaciones fueron las puntuaciones medias de la segunda serie de los expertos para cada criterio de evaluación.

En los cuadros 1 y 2, se muestran los principales resultados de las dos series de encuestas⁶. Coherentes con la lógica del método Delphi, hubo gran convergencia entre las puntuaciones de los expertos en la segunda serie. En cuanto a la variación en las puntuaciones finales de todos los criterios de evaluación, estas oscilaron en un valor de 2.79 (“Promoción insuficiente de la negociación colectiva”, en la legislación; “Promoción insuficiente de la negociación colectiva”, en la práctica, y “Violaciones de la determinación de los servicios mínimos”, en la legislación) a 5 (“Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales”, en la legislación; “Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales”, en la práctica; “Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales, cuando se cometen contra los dirigentes sindicales”, en la práctica). El valor medio entre estas puntuaciones finales es correspondientemente elevada: 4.03. Es decir, desde el punto de vista de los expertos, todos los criterios de evaluación representan violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de por lo menos gravedad moderada. A los efectos de la elaboración de indicadores, cabe destacar que cuanto menor sea la variación en las puntuaciones entre los criterios de evaluación, más próximos serán los indicadores ponderados a los indicadores de igual ponderación.

No obstante, estas puntuaciones no son en sí las ponderaciones. Las puntuaciones pueden convertirse en ponderaciones utilizando diferentes gamas de valores de ponderación y de puntuación mínimas y máximas. A efectos del indicador del cociente de probabilidad, los valores de ponderación mínimos y máximos oscilan entre 1 y 2, con base en *posibles* valores de puntuación mínimos y máximos que oscilan entre 1 y 5, los cuales figuran en la última columna del cuadro 1.

7. Aplicación de las ponderaciones, la normalización y las puntuaciones por defecto

En el proyecto de codificación, se utilizan las letras “a” hasta la “g” (correspondiendo cada una de las letras a una de las siete fuentes documentales) para representar las violaciones codificadas de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de cada uno de los criterios de evaluación, lo que se traduce en una columna de 180 celdas por país y por año. A fin de aplicar ponderaciones, se asigna un valor de 1 a las celdas que contengan una o más letras, y a las celdas vacías donde no figuren violaciones codificadas se asigna un valor de 0, lo que da lugar a una columna de codificación binaria. El número de letras en una celda no afecta a la elaboración de la columna de codificación binaria, con el fin de evitar el doble cómputo, dado que las fuentes documentales normalmente hacen referencia unas de otras. Los valores de las celdas de la columna de ponderaciones se multiplican por los valores de las celdas correspondientes de la columna de

⁶ En la encuesta solamente se abordaron los criterios de evaluación que figuran en el cuadro 1, para los trabajadores y sus organizaciones; sin embargo, las mismas ponderaciones que derivaron de las respuestas de la encuesta se aplicaron a criterios de evaluación análogos para los empleadores y sus organizaciones, los cuales figuran en el cuadro 2.

codificación binaria, y la suma de los valores de las celdas de la columna resultante da como resultado una puntuación ponderada no normalizada por país y por año. En el cuadro 4, se proporciona un ejemplo hipotético, en el que solo se muestran aquellos criterios de evaluación con violaciones codificadas. En este ejemplo, se han codificado 24 criterios de evaluación. La aplicación de ponderaciones da como resultado una puntuación no normalizada de 42.3 y una puntuación normalizada de 4.5, con base en las normas descritas a continuación.

Cuadro 4. Ejemplo hipotético de codificación y elaboración de indicadores (por país y por año)

Criterios de evaluación		Codificación textual	Codificación binaria	Ponderaciones	Codificación binaria x ponderaciones
Ia. Libertades civiles fundamentales en la legislación					
2	Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	i	1	1.93	1.93
Ib. Libertades civiles fundamentales en la práctica					
6	Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	fhi	1	2.00	2.00
9	Otros actos violentos contra sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	fhi	1	1.82	1.82
12	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	hi	1	1.95	1.95
Ila. Derecho de los trabajadores de constituir y de afiliarse a organizaciones en la legislación					
25	Exclusión de otros trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones	ahi	1	1.86	1.86
31	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra medidas de discriminación antisindical	a	1	1.75	1.75
34	Violaciones del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	abhi	1	1.73	1.73
Ilb. Derecho de los trabajadores de constituir y de afiliarse a organizaciones en la práctica					
39	Requisitos de autorización previos	fhi	1	1.70	1.70
44	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 43	hi	1	1.89	1.89
45	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 43	hi	1	1.80	1.80
IIIa. Otras actividades sindicales en la legislación					
51	Violaciones del derecho de elegir libremente a los representantes	ah	1	1.80	1.80
52	Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	ahi	1	1.59	1.59
54	Prohibición de todas las actividades políticas	ahi	1	1.73	1.73
IIIb. Otras actividades sindicales en la práctica					
58	Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	fhi	1	1.71	1.71
61	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 56-60	f	1	1.79	1.79
IVa. Derecho a la negociación colectiva en la legislación					
69	Actos de injerencia en la negociación colectiva	a	1	1.66	1.66
76	Exclusión de otros trabajadores del derecho a la negociación colectiva	abhi	1	1.84	1.84
80	Actos de injerencia en la negociación colectiva	hi	1	1.64	1.64
Va. Derecho de huelga en la legislación					
87	Exclusión o restricción, con base en el objetivo y/o tipo de huelga	af	1	1.46	1.46
88	Disposiciones en la legislación que autorizan la suspensión y/o	ahi	1	1.59	1.59

	declaración de la ilegalidad de las huelgas por parte de las autoridades administrativas				
94	Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	afhi	1	1.82	1.82
Vb. Derecho de huelga en la práctica					
105	Actos de injerencia durante la acción de huelga	hi	1	1.64	1.64
107	Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 106	h	1	1.80	1.80
108	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 96-107	h	1	1.77	1.77
Suma (puntuación no normalizada)			24		42.29
Puntuación normalizada (0 = mejor puntuación, 10 = peor puntuación)¹					4.45

1. Cabe destacar que la puntuación ponderada no normalizada se ha fijado en 95, tal como se describe en el documento.

Con el fin de normalizar los indicadores en el tiempo, se ha efectuado el cálculo de puntuaciones ponderadas no normalizadas para aproximadamente un tercio de los países con el mayor número de violaciones codificadas de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores y sus organizaciones para los años 2000, 2005, 2009 y 2012. Esto se basa en el número de violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores y sus organizaciones debido a la mayor frecuencia con que se notifican en las fuentes documentales de la OIT. La puntuación ponderada no normalizada más alta para varios países se mantuvo en 80. En ese sentido, se asigna 95 como puntuación ponderada no normalizada máxima para el indicador general del cociente de probabilidad, prácticamente equivalente a la mitad de la posible puntuación ponderada no normalizada máxima hipotética. Sobre esta base, la puntuación no normalizada para un país y por año se normaliza con el fin de que su valor oscile entre 0 y 10, las mejores y peores posibles puntuaciones, respectivamente. En el futuro, si un país obtuviese una puntuación no normalizada superior a 95, esta se fijaría en 95, dando como resultado una puntuación normalizada de 10⁷.

Además, el método aplica la noción de que las prohibiciones generales en la legislación suponen prohibiciones generales en la práctica (aunque no viceversa). En términos de la codificación, esto significa que, tanto para los trabajadores como para los empleadores, la codificación directa de la “Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones”, en la legislación, activa de manera automática la codificación de la “Prohibición general de la expansión de organizaciones independientes”, en la práctica; la codificación directa de la “Prohibición general del derecho a la negociación colectiva”, en la legislación, activa de manera automática la codificación de la “Prohibición general de la negociación colectiva”, en la práctica y, por último, en el caso de los trabajadores, la codificación directa de la “Prohibición general del derecho de huelga”, en la legislación, activa de manera automática la codificación de la “Prohibición general de huelgas”, en la práctica. Habida cuenta de que la prohibición general de la expansión de organizaciones independientes supone la prohibición general de la negociación colectiva (aunque no viceversa), se aplican normas similares de codificación.

⁷ Por consiguiente, la fórmula es: $(x*10/95)$, donde x = la puntuación ponderada no normalizada para un país y por año, y se ha fijado en 95.

Además de la normativa relativa a la normalización mencionada anteriormente, se otorga la peor puntuación posible de 10 a todas las violaciones generales de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, esto es, la “Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones”, en la legislación, la “Prohibición general de la expansión de organizaciones independientes”, en la práctica, la “Prohibición general del derecho a la negociación colectiva”, en la legislación, y la “Prohibición general de la negociación colectiva”, en la práctica.

8. Enmiendas

Con base en las consultas con los mandantes tripartitos, se deberá tomar nota de las enmiendas siguientes:

En el informe sobre el indicador 8.8.2 de los ODS, destacará el párrafo introductorio siguiente: *“Mediante el indicador 8.8.2 de los ODS se pretende medir el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva). Este se basa en las seis fuentes documentales del órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también en la legislación nacional. Dicha legislación no se promulga a los efectos de generar un indicador estadístico del cumplimiento respecto de los derechos fundamentales, y tampoco se ha creado ninguna de las fuentes documentales de la OIT con ese propósito. El indicador 8.8.2 se ha compilado a partir de esas fuentes, y su aplicación no supone renunciar a los divergentes puntos de vista respectivos de los mandantes de la Organización sobre las conclusiones de las fuentes”.*

En la presentación de informes relativos al indicador 8.8.2 de los ODS se destacarán las diferencias entre los países que han ratificado los convenios y los países que no los han ratificado, al añadir dos columnas junto al indicador 8.8.2. de los ODS. En la primera columna se señalará si un país ha ratificado el Convenio núm. 87 y, en la segunda columna, se indicará si un país ha ratificado el Convenio núm. 98. Se proporcionará una explicación de las columnas con el texto siguiente: *“El indicador 8.8.2 de los ODS no pretende ser una herramienta para comparar el cumplimiento entre los Estados Miembros de la OIT. Cabe señalar, en particular, que las obligaciones de un Estado Miembro de la OIT relativas a la presentación de informes al sistema de control de la Organización y, por consiguiente, las fuentes documentales de la OIT, difieren para los Estados Miembros de la Organización que han ratificado los convenios y para los que no han ratificado los convenios.”*

De conformidad con los cuadros 1 y 2 del presente documento, las cuestiones relativas a la inobservancia de los criterios de evaluación respecto a la exclusión de trabajadores y empleadores de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI) no se codificarán por separado, sino que se codificarán en el marco de los criterios de evaluación relativos a la exclusión general de trabajadores y empleadores.

Se ha añadido otro criterio de evaluación a las quejas presentadas con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT ante la comisión de encuesta de la Organización, al que se ha asignado una ponderación máxima de 2.0 (criterio de evaluación 0 en los cuadros 1 y 2). Este criterio de evaluación se evaluará primero para el año en que se adopte la decisión para el establecimiento del procedimiento, y posteriormente, para cada año siguiente hasta que se adopte y publique el informe.

Con base en la determinación de las violaciones en las fuentes documentales del órgano de control de la OIT, las violaciones relativas a la prohibición de acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas se codificarán en nuevos criterios de evaluación por separado, en los que se abordarán específicamente dichas violaciones (los criterios de evaluación núms. 48 y 55 del cuadro 2, relativas a las violaciones en la legislación y en la práctica, respectivamente).

En cuanto a las posibles contradicciones entre las fuentes documentales, a los fines del indicador 8.8.2 de los ODS, se aplicará la norma de codificación siguiente: “En caso de surgir contradicciones en las pruebas en una misma fuente, o si se señala explícitamente contradicción en la evaluación entre las diferentes fuentes, exclusivamente con base en las observaciones, conclusiones y recomendaciones del órgano de control de la OIT, se excluirá la información de la codificación”.

La codificación de la legislación nacional se realizará en estrecha colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo, a fin de velar por su conformidad con el sistema de control de la OIT. Además, los países podrán también proporcionar información sobre la legislación nacional cuando informen sobre ese indicador por medio de los informes nacionales voluntarios o plataformas nacionales para la presentación de informes o cualquier otro informe nacional. Cabe señalar que con el fin de evitar la creación de otro mecanismo de control, no se procederá a la codificación de la legislación nacional de los Estados Miembros que han ratificado convenios respecto del indicador 8.8.2 de los ODS, ya que esto compete al sistema de control de la OIT.

Asimismo, no se informará sobre el indicador 8.8.2 de los ODS en el caso de los países sobre los cuales no se proporciona suficiente información en las fuentes documentales del órgano de control de la OIT en un año específico. La Oficina consultará con los interlocutores sociales sobre los países que deberían dejar de presentar informes por estas razones. En la consulta celebrada en abril de 2018, los interlocutores sociales expresaron diferentes puntos de vista sobre las ventajas para los países de dejar de presentar informes, con base en una comparación con un indicador elaborado externamente. Con ánimos de conciliar esos distintos puntos de vista, la Oficina propone que se prosiga con dicha comparación como punto de partida para el Departamento de Estadística de la OIT para la consulta de fuentes internas y externas y a los mandantes tripartitos.

La Oficina coordinará la creación de un comité tripartito con el fin de que se examine la introducción de nuevas mejoras en el método. El mandato del comité no consiste en analizar el indicador 8.8.2 de los ODS antes de su publicación, sino en considerar las mejoras que podrían introducirse en 2020. Cabe destacar que el objetivo principal de los indicadores de los ODS es establecer criterios de referencia para el seguimiento sistemático de los progresos realizados y que el proceso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible no permite efectuar revisiones metodológicas de la elaboración de indicadores de los ODS antes de 2020, ni de casos específicos, ya que esto socavaría el objetivo primordial de esos indicadores.

Referencias

- Barenberg, M. 2010: ["Literature Review and Bibliography for Research project: Refining the NAS-ILAB Matrix"](#), Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.
- Greenhill, B., Mosley, L., Prakash, A., 2009: ["Trade-based Diffusion of Labor Rights: A Panel Study, 1986–2002"](#), en *American Political Science Review* 103(4): págs. 669-690.
- Kucera, D. 2002: "Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas", en la Revista Internacional del Trabajo, 141(1-2): págs. 31-69.
- . 2007: ["Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights"](#), en D. Kucera (ed.): *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications* (Dordrecht, Springer), págs. 145-182.
- Mosley, L., Uno, S. 2007: ["Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights"](#), en *Comparative Political Studies* 40(8): págs. 923–948.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2014. *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Ginebra. OIT.
- . 2006: [La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT](#), quinta edición (revisada), Ginebra.
- Peels, R., Develtere, P. 2009: ["Civil Society Involvement in International Development Cooperation: In Search for Data"](#), en *Social Indicators Research* 93: págs. 331–349.
- Sari, D., D. Kucera. 2011: [Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system](#), documento de trabajo núm. 99, Ginebra, OIT.