

EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL Y SU PROTECCIÓN: UNA MIRADA DESDE EL CONVENIO 87 DE LA OIT

Por Prof. Dr. Jorge Rosenbaum Rimolo

THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF ASSOCIATION AND ITS PROTECTION: A VIEW FROM THE PERSPECTIVE OF ILO CONVENTION 87

By Prof. Dr. Jorge Rosenbaum Rimolo¹

Resumen

Constituyendo la libertad sindical el principio central sobre el que se estructura el Derecho Colectivo del Trabajo, sus proyecciones involucran elementos esenciales como el concepto de libertad y su importancia para las personas, su consagración como derecho humano fundamental y su carácter innato en todo sistema democrático de organización de las sociedades. Por ello, excede la condición de un simple derecho y en la construcción dogmática de la disciplina, ocupa un espacio que lo diferencia del simple derecho de asociación, no resultando suficiente la mera consagración abstracta del mismo en el plano normativo, sin el soporte de garantías para su efectividad, así como de un control y tutela adecuada respecto de la observancia en la práctica que requiere toda libertad sindical. En el plano internacional, la acción de la OIT debe enfrentar distintos déficits, entre los cuales es posible apreciar durante la última década, cierto inmovilismo de la CAECR debido a los cuestionamientos del sector empleador y de algunos gobiernos, vinculados con el derecho de huelga como expresión de la

¹ Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (ret); Académico de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Academia Nacional de Derecho del Uruguay; Miembro Correspondiente de la Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

libertad sindical consagrada por el Convenio Internacional 87. El reciente sometimiento del diferendo a la Corte Internacional de Justicia procura obtener una interpretación auténtica sobre si el objeto, el fin y la aplicación práctica observada en su funcionamiento durante años, confirman o no, la inherencia de este derecho al sentido amplio de la libertad sindical consagrada por aquella Convención Internacional.

Abstract

Since freedom of association is the central principle on which Collective Labor Law is structured, its projections involve essential elements such as the concept of freedom and its importance for persons, its consecration as a fundamental human right and its innate character in any democratic system of organization of societies. For this reason, it exceeds the condition of a simple right and in the dogmatic construction of the discipline, it occupies a space that differentiates it from the simple right of association. The mere abstract consecration at the normative level is not sufficient, without the support of guarantees for its effectiveness, as well as adequate control and protection with respect to the observance in practice that freedom of association requires. At the international level, the ILO's action has to face various shortcomings, among which it is possible to appreciate during the last decade, a certain immobility of the CEACR due to the questioning of the employer sector and some governments, linked to the right to strike as an expression of the freedom of association enshrined in International Convention 87. The recent submission of the dispute to the International Court of Justice seeks to obtain an authentic interpretation as to whether or not the object, purpose and practical application observed in its operation for years, confirm or not the inherence of this right with the broad meaning of freedom of association enshrined in that International Convention.

Palabras clave: Autarquía. Autonomía colectiva. Autotutela. CEACR. Convenio Internacional 87. Corte Internacional de Justicia. Derecho colectivo. Derecho de asociación. Derecho de sindicalización. Derechos fundamentales del hombre. Garantías de efectividad. Huelga. Interpretación. Libertad sindical. OIT. Sindicatos. Sistemas democráticos.

Key words: Autarchy. Collective autonomy. Self-tutelage. CEACR. International Convention 87. International Court of Justice. Collective law. Right of association. Right to organize unions. Fundamental human rights. Guarantees of effectiveness. Strike. Interpretation. Freedom of association. ILO. Trade unions. Democratic systems.

EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL Y SU PROTECCIÓN: UNA MIRADA DESDE EL CONVENIO 87 DE LA OIT

Por Prof. Dr. Jorge Rosenbaum Rimolo

1. Introducción

El derecho a la libertad sindical y su protección, constituye un principio fundamental sobre el que se asienta el Derecho Colectivo del Trabajo para desenvolver relaciones laborales auténticamente democráticas en las sociedades contemporáneas.

Renovar el análisis de este principio, siempre es trascendental, especialmente luego de transcurridas más de siete décadas de la efectiva entrada en vigor del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (CIT 87), aprobado en la Conferencia de la OIT de 1948. Hecho que se produjo el 4 de julio de 1950, cuando se obtuvieron las dos ratificaciones necesarias para su vigencia objetiva (Reino Unido y Dinamarca). El Convenio cuenta al presente con 158 ratificaciones, de modo que, si se consiguieran 29 ratificaciones más, tendríamos un Convenio perfecto.²

Es importante destacar que, en el continente americano, todos los Estados han acogido el Convenio, salvo dos excepciones (que no son menores, por tratarse de países de la importancia de EE UU y Brasil). En el mundo tampoco lo han hecho otras dos potencias que, como India y China, poseen las poblaciones más numerosas, a las que se agrega Irán.

De todos modos, al adoptarse en 1998 la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización en cuanto a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que se enuncian en la misma. Y encabezando este elenco, se enuncian –precisamente- la libertad de asociación y la libertad sindical.

² VILLASMIL, Humberto, Conversatorio LLM en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Tema: “Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical: balance a los 70 años de su aprobación”, 6 de julio de 2020.

En suma, desde los pasos primigenios para consagrar a nivel internacional los derechos de libertad de asociación y de libertad sindical, recorrido éste que estuvo signado por conquistas progresivas y no exentas de dificultades, la civilización ha alcanzado un estadio en el que convivimos con un principio cuyo derecho sustancial posibilita y garantiza –como lo señala la OIT- la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, al tiempo que constituye el núcleo del estado de derecho de las sociedades que respetan auténticos valores democráticos individuales y colectivos.

Con estos datos introductorios, estamos en condiciones de plantear y responder algunas preguntas sobre lo que entendemos que conforman las principales ideas conceptuales sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización.

2. ¿Cuáles han sido las proyecciones más trascendentes involucradas por la libertad sindical?

Evocar la libertad sindical como derecho, involucra una serie de consecuencias trascendentes, que precisaremos a continuación.

2.1. Cuando se aborda el instituto, hablamos de libertad.

No es casual que la libertad sindical constituya una noción íntimamente vinculada al concepto más amplio y general de libertad, una condición inherente a la esencia de la persona. O mejor dicho aún, un valor consustancial a lo que conocemos como humanidad y que, como tal, posee una trascendencia permanente, en tanto se proyecta más allá de los límites del espacio y de los tiempos. ¿Por qué? Porque se trata de una cualidad de la vida, que le permite al individuo coexistir en sociedad “conforme a su condición humana”.

Rescatamos un pensamiento de la Iglesia Católica para conceptualizar la idea de que el hombre es una criatura indisponible: *“La teoría de los derechos humanos se fundamenta precisamente en la consideración del hecho que el hombre, a diferencia de los animales y de las cosas, no puede ser sometido al dominio de nadie”*.³

El valor de la libertad ha sido un objetivo que estuvo y estará presente a lo largo de toda la historia, constituyendo el fundamento de muchísimos acontecimientos políticos y sociales. ¡Cuántos hechos históricos relevamos en los que –precisamente- la libertad ha sido la bandera, el combustible del espíritu, el *leit motiv* de la movilización de las personas para cambiar el estado de cosas, alcanzar o recuperar los principios, valores e instituciones democráticas! Se

³ JUAN PABLO II, Encíclica *“Evangelium vitae: Sobre el valor y el carácter inviolable de la vida humana”*, Santa Sede, Vaticano, marzo de 1995.

trata de un estado de la razón y la voluntad que se internaliza en cada persona, pero se corporiza a través de la vida en la comunidad.

2.2. La libertad sindical encarna hoy día un derecho fundamental porque forma parte de los derechos humanos.

La libertad sindical ha pasado a integrar las bases conceptuales de la conciencia universal de nuestro tiempo. Aunque –bueno es reconocerlo- no siempre fue así: pensemos en la esclavitud, en el servilismo, en la colonización, e incluso en los inicios de nuestros procesos de formación como naciones independientes.

La propia Declaración de los Derechos del Hombre de 1789 no garantizó la libertad general de asociación. Las Leyes le Chapelier en Francia (consagrando el delito de coalición y de huelga) y las Combination Acts en Inglaterra (penalizando la unión de trabajadores), cerraban los espacios para la libertad asociativa y/o sindical. Como suele expresarse, le correspondió al pueblo en las calles y al movimiento obrero en lucha, conquistar tras un largo proceso de enfrentamientos, esos derechos. Lo que demuestra incluso –como bien lo destaca Lastra- que la libertad sindical pudo vivir sin el reconocimiento de la libertad más general de asociación.⁴ Mantero expresa que la incorporación de la libertad sindical como derecho fundamental, se produce en medio de una profunda transformación del concepto mismo sobre un “derecho humano fundamental, centrado en el trabajo”.⁵ Este proceso está ligado -al menos- con dos grandes transformaciones: de un lado, el reconocimiento de las derechos sociales; por el otro, de un derecho que no es del hombre aislado, sino interactuando en un conjunto de personas.

2.3. Además, en el ámbito laboral, la libertad sindical constituye una proyección de primer orden de los derechos fundamentales del hombre.

En primer lugar, así sucede respecto de los derechos civiles y políticos (llamados de primera generación, propios del capitalismo liberal) y luego, de los derechos económicos, sociales y culturales (calificados como de segunda generación, que advienen con el estado social de derecho en la Segunda pos Guerra).

La importancia que adquiere esta condición está dada porque estos derechos se proyectan y desarrollan dentro de la relación de trabajo, en ambos niveles: el individual y el colectivo. Permítaseme señalar algo que se repite como una expresión de uso corriente, pero

⁴ LASTRA, Juan Manuel, “*La libertad sindical*”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado N° 98, UNAM, 2000.

⁵ MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo, *Derecho Sindical*, FCU, 2ª. edición, Montevideo, 2004, pág. 83.

que refuerza la conceptualización del instituto; me refiero a la interdependencia muy estrecha que existe entre los “derechos sindicales” (que están implícitos en el principio de libertad sindical) y muchos otros derechos humanos fundamentales (diríamos, la mayoría de ellos). De allí que no resulte posible el desenvolvimiento y desarrollo de la libertad sindical, sin la pre existencia efectiva de los demás derechos del hombre; pero también sucede lo mismo a la inversa.⁶

En esta misma dirección, cabe preguntarse si la libertad sindical es un derecho “autosuficiente”, porque, por un lado, para existir plenamente, requiere de otras libertades civiles y políticas, pero por el otro, condiciona la plenitud de los restantes derechos individuales. De ese modo, parece claro que no tendrían sentido el derecho de reunión o el derecho de libre expresión, si no se permitiese –entre otros- su manifestación a través del ejercicio del derecho a la libertad sindical (la actuación congregada del gremio y la voz del colectivo, sólo por ejemplificar estas dos hipótesis).

Con acierto, se atribuye a Verdier el haber afirmado que “la libertad de acción de que pueden gozar en la realidad las organizaciones sindicales, está ligada estrechamente a la medida en que las libertades públicas son efectivamente reconocidas”.⁷ En la doctrina uruguaya, Sarthou ratifica similar idea, al calificar el carácter complejo que asume esta libertad, en tanto para existir, requiere la “instrumentalidad” de otras libertades, civiles y políticas.⁸ De allí que se describa a la libertad como un “derecho bisagra”, en tanto se vincula a los derechos civiles y políticos, así como también lo dijéramos antes, a los derechos económicos, sociales y culturales.⁹

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en asunto “Lagos del Campo vs. Perú, fallo emitido en noviembre de 2017), expone dos planos de proyección de los derechos fundamentales: el de “la interdependencia” y el de la “indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí”. Se subraya que se trata de derechos “exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello”, es decir, los Estados que deben resguardar, garantizar y efectivizar el desenvolvimiento de esas libertades.¹⁰

⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar (en colaboración con Alfredo Villavicencio), *Sindicatos en libertad sindical*, Lima, 3a. edición, 1991.

⁷ VERDIER, Jean-Maurice, “*Quelques reflexions sur les problèmes poses par les dispositions de l'avant-projet de Constitution espagnole relatives aux syndicats et au droit syndical*”, Sevilla, 1978.

⁸ SARTHOU, Helios, *Rasgos ontológicos generales de la libertad sindical, Trabajo, derecho y sociedad, Estudios de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. 2, FCU, Montevideo, 2004.

⁹ CIOSL/ORIT, *La Política de la CIOSL/ORIT para Derechos Humanos y Sindicales*, Asunción, 1999, pág.10.

¹⁰ Véase: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

En suma, sintetizaremos lo analizado transcribiendo palabras de Ermida Uriarte: “*La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un requisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es “un derecho para tener derechos”, un derecho generador o creador de otros derechos*”¹¹.

2.4. Por eso -como adelantamos- la libertad sindical constituye el común denominador de los sistemas democráticos.

En los regímenes democráticos y pluralistas, se constata la existencia del principio de libertad sindical, a tal grado que reiteradamente se indica que ha pasado a conformar una variable de medición de la “efectividad” de la democracia en cada país, observándose como disvalores, -p. ej.- “los condicionamientos y la falta de controles para garantizar el disfrute de una libre afiliación sindical”.¹² Y ello es así porque se trata de un “componente esencial de toda sociedad pluralista y justa”.¹³

Ha de entenderse que un Estado de derecho está fundamentado en el principio de la legalidad, es decir, en la primacía de la ley sobre la voluntad de cualquier poder o voluntad política.¹⁴ Su faceta política constituye un elemento que rescata Baylos, indicando que “en la medida en que su reconocimiento efectivo en un país determinado, condiciona el carácter democrático del régimen político del mismo. La presencia institucional del sindicato, su garantía por los órganos judiciales y la legislación promocional de las facultades de organización constituyen el test definitivo para calificar a una sociedad como democrática”.¹⁵

Ciertamente, no debemos limitarnos a una mirada estrecha, ya que parece muy necesario detenerse a pensar la democracia en relación con el mundo del trabajo, preguntándonos si se agota en el reconocimiento del pluralismo político simplemente. Creemos que no es suficiente; la misma supone la actuación –además de los partidos políticos- de los sindicatos, como grupos intermedios entre la sociedad en su conjunto y los individuos que forman parte de aquella. Grupos que fortalecen a los actores más débiles, los que, a través de su actuación colectiva, pueden oponer un contrapeso a los intereses y al poder económico,

¹¹ ERMIDA URIARTE, Oscar, “*Crítica de la Libertad Sindical*”, revista Derecho Laboral N° 242, abril – junio 2011, Montevideo, Uruguay.

¹² ALARCON OLGUIN, Víctor, “*Libertad y democracia*”, Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática N° 18, Instituto Nacional Electoral INE, México, 2008.

¹³ GIUZIO, Graciela, “*Protección, promoción y reglamentación de la libertad sindical en el Uruguay actual*”, Revista de la Facultad de Derecho, UDELAR, N° 23, Montevideo, 2004.

¹⁴ TEZANOS, José Félix, “*Qué es democracia y qué no es democracia*”, Nueva Tribuna, 01.10.2017, España.

¹⁵ BAYLOS, Antonio, “*La libertad sindical en el mundo. Nuevos aspectos y problemas antiguos*”, Blog, 01.11.2019.

social y político.¹⁶ Porque quienes trabajan subordinadamente para obtener su sustento, se encuentran en una posición de desequilibrio real que el Derecho del Trabajo procura compensar. Por un lado, lo hace interviniendo legislativamente, cuando dicta normas protectoras, que limitan los poderes unilaterales del empleador, pero a la vez consagra niveles mínimos de suficiencia respecto de las necesidades económicas, sociales, de vida y salud. Para ello impone un salario mínimo y vital, restringe la jornada, obliga a descansar, genera seguridades contra la siniestralidad en el trabajo, etc.

Pero además de esa vertiente, la fenomenología social encausa otras vías, en el ámbito de la autonomía colectiva; sencillamente expresado, a través del grupo (la coalición, la unión, el gremio, la asociación, el sindicato), se propicia una distribución más equitativa de cuotas partes del poder social para crear y mejorar derechos y beneficios.

Por eso se justifica el breve pero descriptivo titular que empleara el ex Director General de la OIT, Francis Blanchard, en su Informe: “No hay libertad sin sindicatos libres”.¹⁷ A tal punto esto es así, que la libertad sindical conforma un eje central de los Estados sociales de derecho, en los que se han generado espacios para el desenvolvimiento pluralista y democrático de las relaciones laborales. Más aún; es posible hablar de una triple función democratizadora del sindicalismo: como elemento perfeccionador de la democracia formal, volviéndola más pluralista; como elemento constitutivo de la democracia material; y como elemento que extiende cuantitativa y cualitativamente las tutelas y avances del propio Derecho del Trabajo. Todo ello fundamenta el fin promotor del sindicalismo bajo el eje conductor del principio de libertad sindical en las relaciones colectivas de trabajo.

Ahora bien: se puede teorizar, se pueden evocar análisis doctrinarios, se puede conceptualizar filosóficamente. Pero pensemos por un minuto en la realidad de los hechos. La vida cotidiana confirma incontrastablemente que, cuando se producen rupturas democráticas, la libertad sindical es una de las primeras libertades agraviadas.

¹⁶ Como señala Alain Supiot, “*la invención del Estado social ha garantizado la solidez de los regímenes democráticos frente a las dictaduras al combinar la representación política con la representación social. A diferencia de la democracia política, que confiere el poder a una mayoría electoral de individuos formalmente iguales, la democracia social permite expresar la diversidad de experiencias de la realidad que pueden tener las distintas categorías de la población*” (El despertar normativo de la OIT, Le Monde, 05.01.2024).

¹⁷ BLANCHARD, Francis, OIT, Ginebra, 1980.

3. ¿Qué rol juega la libertad sindical en la construcción dogmática del Derecho del trabajo?

3.1. La importancia de la libertad sindical concebida como principio más que como un simple derecho.

No resulta inopinado que hablemos de “principio de libertad sindical”; por el contrario, se trata de una elección consciente que efectuamos respecto del enunciado, puesto que refleja una corriente del pensamiento ius laboralista –con la que nos identificamos- según la cual, el instituto constituye la columna vertebral sobre la que se arma, respalda, estructura y anima el Derecho Colectivo del Trabajo¹⁸.

Estimamos que no existe otro principio más importante que el de la libertad sindical, para sustentar el funcionamiento dinámico de las relaciones colectivas de trabajo.

Es en torno a la libertad sindical que gira su reconocida estructura triangular, basada en el sindicato, la huelga y el convenio colectivo. O, para referirnos con mayor precisión, con los derechos a la auto-constitución, auto-organización y/o autarquía de las organizaciones sindicales, así como con las inter relaciones de conflicto para su auto tutela, y de negociación para la auto regulación normativa basada en la autonomía colectiva.

Es más; en nuestra opinión, el orden normativo laboral tiene un marcado, inevitable y necesario origen colectivo y autonómico, proceso que distingue al Derecho del Trabajo por su carácter extra étático.¹⁹ Entendemos que las normas constitucionales, legales e infra legales (de menor nivel), vienen –en realidad- a complementar aquellas regulaciones, a llenar los vacíos generados por las mismas, o a regular sectores, actividades y universos subjetivos no alcanzados por el desarrollo de los fenómenos colectivos. Este proceso convierte a las normas típicamente heterónomas (como el convenio colectivo), en una “legislación” (en el sentido más amplio del término) sobre mínimos imperativos (pisos), que traduce, desde el surgimiento de la disciplina, el interés de la sociedad en su conjunto (orden público) y los fines protectores que el Estado ha de priorizar en su condición de administrador, legislador y juez.

Por eso, más que un desgajamiento del Derecho común, el nacimiento del Derecho del Trabajo representa -en nuestro pensamiento-, la evolución autónoma (originaria) de una realidad social diferente, conformadora de la semilla de generación de un ordenamiento propio, que germinó y creció más allá y por fuera del Derecho Civil y Comercial.

¹⁸ Adjetivos extraídos de las enseñanzas de Américo Plá Rodríguez, cuando reflexiona sobre el valor de los principios del Derecho del Trabajo en general ("Actualidad de los principios del derecho laboral", La Justicia Uruguaya, Doctrina, N° 40).

¹⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *Curso de Derecho Laboral*, tomo I, vol. 1, Montevideo, Uruguay.

Sus notas tipificantes le resultan inherentes; aún la figura jurídica del denominado “contrato de trabajo” (que no es más que un intento de aproximación entre el Derecho del Trabajo –disciplina que regula relaciones sociales- y el Derecho privado común –disciplina que regula relaciones económicas-), no constituye una transformación del arrendamiento de obra o de servicios, sino la juridización de un vínculo laboral muy diferente (sustentado en la relación de trabajo libre, subordinado, por cuenta ajena y asalariado).²⁰ La relación de trabajo no encarna siquiera un contrato “de” o “por adhesión”; estas explicaciones constituyen entelequias que se alejan de la realidad, ya que aquella relación representa un “no-contrato” y está determinada por una situación de hecho, sin espacios para el libre consentimiento, que dura mientras subsista la misma (el trabajo como hecho).²¹

3.2. La construcción dogmática de la disciplina.

3.2.1. Un Derecho laboral conformado por dos sendas.²²

En anteriores análisis, tratamos de interpretar ese recorrido “a doble pista”, describiendo las vías a través de las cuales circula el Derecho del Trabajo; más concretamente las que corresponden al derecho individual y las que signan el desplazamiento del derecho colectivo

El trabajo está bajo la protección especial de la ley, como lo prescribe la Constitución uruguaya, pero también lo recogen casi todas las Cartas latinoamericanas. Así en Argentina, según el art. 14 bis dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las

²⁰ Empleamos el neologismo “juridización” para traducir la tendencia de las sociedades modernas a generar un aumento del derecho, según Habermas, a través de la regulación del derecho de nuevos asuntos sociales.

²¹ Entre la vastedad de desarrollos sobre el tópico, puede verse: Fernando Suárez González, “*El origen contractual de la relación jurídica de trabajo*”, Cuadernos de política social, N° 48, México, 1960; Antonio Ojeda Avilés, “*La genealogía del contrato de trabajo*”, Revista española de derecho del trabajo No. 135, Civitas, España, 2007.

²² Según Américo Plá Rodríguez, “*Derecho individual y derecho colectivo del trabajo son simplemente distintas sendas para recorrer el mismo itinerario*” (Los Principios del Derecho del Trabajo, Depalma, 3a. edición, Buenos Aires, 1998, pág. 44).

garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

3.2.2. Diferencias entre derecho de asociación y derecho de sindicalización.

Una de las características que presenta el CIT 87, constituye un apartamiento respecto de lo enunciado en la Constitución de la OIT de 1919, donde no se hablaba de la libertad sindical como un derecho bifronte. En efecto, si se analizan los textos fundamentales constitutivos de la OIT, puede observarse que el Preámbulo de su Constitución incluye el reconocimiento del principio de libertad sindical como requisito indispensable para la paz y armonía universales, mientras que la Declaración de Filadelfia de 1944 señala que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante.

En realidad, le correspondió al CIT 87 consagrar la libertad de constituir sindicatos y también la libertad de constituir asociaciones patronales por parte de los empleadores.

Sin embargo, no podemos caer en confusiones, ya que pese a esta consideración mancomunada de la libertad para los trabajadores y la libertad como derecho de los empleadores, en su esencia, la libertad sindical va mucho más allá del derecho asociativo. Se trata –como lo indica Villavicencio- de un “complejo derecho”, principalmente colectivo y de actividad.²³ O, si se prefiere, siguiendo la definición de Ermida Uriarte, un auténtico medio - abarcativo de un haz o abanico de derechos- del que han de valerse los trabajadores para así ejercer otros derechos.²⁴

En consecuencia, la libertad sindical adquiere la característica de ser un derecho autónomo, independiente del derecho de asociación y por ello uno de los elementos identificadores de esta condición es, a vía de ejemplo, la “independencia genética del sindicato respecto del Estado”. De allí que podamos decir que una de las reglas de la libertad constitutiva, sea la necesaria condición de autenticidad de la organización; en otras palabras, la organización no puede ni debe ser creada por el Estado. La auto conformación del sindicato

²³ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT-Plades, 2010.

²⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar, cit. en nota 11

por parte de los trabajadores, en el pleno usufructo y ejercicio de su libertad, constituye la justificación inherente de la libertad sindical (lo que calificamos como “autarquía sindical”).²⁵

Otro tanto sucede respecto de la independencia con relación a los empleadores y de allí que podamos decir que la libertad sindical está sujeta a una regla adicional, identificada como su condición de pureza. No se concibe la existencia del sindicato conformado por afiliados trabajadores y por afiliados o partícipes empleadores en mancomunidad, imbricándose en un mismo grupo. Por el contrario, la libertad sindical genuinamente lo que comporta es la unicidad del interés colectivo de los trabajadores, representado a través de la organización así constituida.

También expresa Ermida Uriarte que, mientras el derecho de asociación es uno de los clásicos derechos individuales, la libertad sindical es caracterizada como el más connotado derecho colectivo y social. Sucede que algunos derechos fundamentales -como la libertad sindical-, poseen esa característica que los identifica, los disgrega e independiza de la asociación.²⁶

Por eso, y sin perjuicio de reconocer que existen opiniones contrarias, no compartimos la idea de que la libertad sindical es simplemente una especie del género más amplio del derecho de asociación, trasladado al ámbito colectivo del mundo del trabajo. Baste simplemente con entender que ninguna asociación, de cualquier naturaleza que no sea la de la estructura contemporánea del sindicato, tiene la potestad de celebrar acuerdos que, como los convenios colectivos, poseen un alcance “erga omnes”, es decir, resultan oponibles a terceros que ni siquiera son sus afiliados. Tampoco se les reconoce una capacidad de auto tutela de sus intereses a través del ejercicio del conflicto y la causación de un daño que, curiosamente, resulta reconocido como legítimo por el derecho.²⁷

3.3. Insuficiencias de una descripción abstracta y conceptual de la libertad sindical.

En la realidad viva de la sociedad, la libertad sindical desborda los derechos meramente constitutivos (o asociativos). Nos referimos a nuestra libertad –como la de todos los trabajadores- para fundar sindicatos; nuestro derecho a afiliarnos; la facultad del sindicato para darse sus estatutos u obtener personería jurídica; etc.

²⁵ ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, *Curso de Legislación y Relaciones Industriales*, Sexta parte. Derecho Colectivo, Libertad sindical, Fuero sindical, Sindicatos (módulo I), Plataforma EVA de la Facultad de Ingeniería, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay, 2010.

²⁶ Oscar Ermida Uriarte en comentario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú.

²⁷ SARTHOU, Helios, *Rasgos ontológicos generales...*, cit.

Por el contrario, la libertad sindical es un derecho “viviente”, que por inherencia brinda soporte a la actividad sindical. De allí que, para un desenvolvimiento efectivo de las relaciones colectivas de trabajo, se exija una correlación entre determinados medios o instrumentos colectivos y los fines que conlleva la libertad sindical.

¿Cómo se explica esto? Respondiendo una pregunta sencilla: ¿para qué sirve un sindicato?

Como lo expresa la OIT en sus documentos técnicos, el sindicato se crea para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos. Por eso debe contar con mecanismos de acción (auto tutela), lo que Villasmil denomina los “medios de acción directa que el derecho juridiza (al reconocer, p. ej., el derecho de huelga).²⁸ En otras palabras, contar con vías de ejercicio de su lucha, de sus reivindicaciones y de sus protestas, de forma que las organizaciones sean capaces de efectivizar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, lograr el progreso de sus derechos y beneficios y resguardar el cumplimiento de las normas. Por eso, De Buen caracteriza como un elemento indefectible la “función equilibradora de la huelga” como expresión omnicompreensiva de tales medios de acción. Más aún, Ermida Uriarte amplía el concepto y las modalidades de su ejercicio de manera que este derecho pueda seguir cumpliendo dicha función en un contexto de transformaciones como el contemporáneo.²⁹

La auto tutela propia de la libertad sindical permite transformar las relaciones de fuerza en relaciones de derecho, al reconocérsele al sindicato la capacidad de creación normativa (autonomía colectiva), lo que representa su función productora de normas. Capacidad ésta que Giugni describe como de auto regulación de los intereses privados entre grupos contrapuestos.³⁰ En concordancia, Baylos enseña que una de las funciones que se cumplen a través de esta autonomía colectiva, es la de limitar y condicionar la libertad de empresa respecto de la contratación individual.³¹ De allí que el convenio colectivo así generado, es la regla que habrá de regir las condiciones de los contratos individuales de trabajo, pasando a conformar una auténtica “ley entre las partes” (empleador y sus trabajadores).

Los elementos señalados admiten ser representados gráficamente, describiendo –con palabras sencillas- cuáles son las formas a través de las cuales se inter relaciona o actúa el sindicato: a veces lo hace conflictuando, otras veces negociando, o –más comúnmente- llevando adelante ambas acciones a la vez. Inter relaciones de conflicto y negociación que se

²⁸ VILLASMIL, Humberto, “*Fundamentos de derecho sindical venezolano*”, Univ. Católica Andrés Bello, Caracas, 2007.

²⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar, *La flexibilización de la huelga*. FCU, Montevideo, 1999, pág. 32

³⁰ GIUGNI, Gino, Introducción al estudio de la autonomía colectiva (traducc.), Comares, Madrid, 2004

³¹ BAYLOS, Antonio, *Derecho del trabajo: un modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991

suman, claro está, a otras variadas actividades complementarias, de diferente naturaleza e importancia –obras sociales, formativas, culturales, de asesoramiento, etc.).

3.4. Sobre la efectividad del derecho.

Complementando el panorama antes expuesto, en cualquier concepción auténticamente democrática de la sociedad, allí donde imperan el estado de derecho y las libertades públicas y donde se reconocen las funciones que cumplen las organizaciones intermedias –como lo son los sindicatos que representan el interés colectivo de los trabajadores-, se torna exigible la implementación efectiva de **garantías de efectividad** para esa actuación colectiva.

Se trata del componente “inmunitario” o tuitivo del que habla Carballo, que exige instituir procedimientos, mecanismos asegurativos.³² Tapia reivindica el reforzamiento de la libertad sindical a través de normas represivas de las conductas antisindicales, sea que se trate o no de trabajadores amparados por el fuero sindical.³³

Y ello se logra a través de la formulación de “**normas de cierre**” (calificación que emplea Sanguinetti), lo que constituye una razón o fundamento esencial para que la libertad sindical se concrete, obtenga materialidad, convierta sus fines en sustancia. De otro modo, nuestra percepción es la de que permaneceremos en un estadio discursivo de los enunciados programáticos, lo que suena muy seductor, pero al fin de cuentas, no reciben aplicación y sirven para poco o para nada en la vida real.³⁴

En general se reconoce que la sola inclusión de preceptos de carácter sustantivo, no siempre constituye un elemento suficiente para lograr que la realidad dinámica de los hechos, se adecue a las previsiones de las propias normas jurídicas. Y ello resulta mucho más notorio y manifiesto en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, al menos en términos comparativos con otras disciplinas. El motivo que da fundamento a esta observación reside en un hecho innegable: la presencia de frecuentes **disfuncionalidades, patologías y conductas o prácticas anómicas** en el funcionamiento de los sistemas comparados de relaciones laborales.

Para la OIT, la efectividad de la libertad sindical exige un entorno propicio y para que el mismo sea logrado, se requieren una serie de circunstancias favorecedoras, entra las cuales

³² CARBALLO MENA, César, “*La libertad sindical como derecho fundamental*”, AA.VV., Anales del 8º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Isla Margarita, Venezuela, 2015.

³³ TAPIA, Francisco, *Sindicatos en el Derecho Chileno del Trabajo*, LexisNexis, Santiago, Chile, 2005, págs. 187-189.

³⁴ SANGUINETI, Wilfredo, *Los sindicatos y la libertad sindical en la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto ley 25.596)*, Conferencia en el Colegio de Abogados de Arequipa dictada el 18.08.1992.

destacan la existencia de instituciones que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales; una administración del trabajo que sea eficaz; organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas; un marco legislativo que brinde la protección jurídica normativa con las garantías necesarias a tal fin. Eso lo sabemos, ya que algunos países, como ocurriera en Uruguay, demoraron en concretar de modo más eficiente la consagración instrumental de garantías apropiadas, siendo recién al sancionarse la Ley N° 17.940 recién en 2006 que se instituyó un procedimiento con el fin de concretar la reinstalación en casos de vulneración del derecho.³⁵

De allí que no puede obviarse que los gobiernos han de desempeñar un papel capital; eso es lo que precisamente vino a recoger el CIT 98, incorporando un año después de sancionado el CIT 87, mandatos claros y explícitos en materia de tutela de la libertad sindical. Como expresa la norma internacional, “...deberán crearse organismos adecuados...para garantizar el respeto al derecho de sindicación” (art. 3); “...los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo” (art. 1); “... las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia” (art. 2).

Este tópico presenta particular relevancia si lo contextualizamos en la región, por la persistencia de prácticas lesivas, “debido al predominio de una cultura democrática deficiente, que circunscribe la democracia y la participación a los procesos políticos, pero que las limita severamente en los ámbitos social y económico. La libertad sindical y el sindicalismo, como expresiones del pluralismo y como vías hacia la democratización social y económica, no suelen contar con el reconocimiento y la aceptación estatal y empresarial necesarios. De esta forma, aunque los derechos sindicales aparezcan consagrados en casi todas las Constituciones americanas y en los convenios de la OIT, en la realidad, su efectividad está severamente restringida en muchas empresas o sectores de actividad, y muchos gobiernos niegan a las organizaciones sindicales el desarrollo del rol institucional que están llamadas a desplegar en un sistema auténticamente democrático”.³⁶

Concluiremos señalando que, en definitiva, se comprueba lo que Ermida Uriarte entendía que es un epifenómeno de Latinoamérica, es decir, la brecha –siempre presente– entre realidad y derecho.³⁷ Porque en efecto, **no asistimos a un déficit normativo, sino más bien a un déficit de cumplimiento de las normas.** Ello nos recuerda la descriptiva caracterización de Barbagelata, para quien el Derecho del Trabajo sufre la “tara de inanidad”,

³⁵ RASO DELGUE, Juan, “*Impacto de la ley de fuero sindical en las relaciones colectivas de trabajo*”, Revista de Derecho y Tribunales, N° 1, Montevideo, junio de 2006.

³⁶ OIT, La importancia de la libertad sindical en las Américas, Lima, 2009.

³⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar, Crítica y Comunicación. Las relaciones de trabajo en América Latina, OIT, Lima, 1999.

entendiéndose por tal "la que arrastra el derecho positivo reconocido como tal -estudiado y hasta elogiado como tal- pero que, a vista y paciencia de todos (incluso en algunos casos, de las autoridades internacionales), no se aplica, ni nadie espera razonablemente que se aplique".³⁸

4. ¿La libertad sindical se ve menoscabada cuando no se garantizan, con un debido control externo, el ejercicio de medios adecuados de auto tutela?

4.1. Algunos déficits que plantea el contexto contemporáneo respecto de la acción de la OIT.

En la última década, asistimos a un contexto controversial con relación a la legitimidad o no del control del respeto de la libertad sindical por los órganos de la OIT, muy particularmente en el contexto del ejercicio, por los trabajadores, de medidas colectivas de acción y de presión. En otras palabras, el debate ha sido puesto sobre la mesa y gira en torno al conflicto como medio de acción para la auto tutela de los intereses colectivos de los trabajadores en el marco del principio de libertad sindical.

Esta situación viene provocada a raíz de la postura que adoptara el sector empleador a partir del año 2012, cuando se controvirtieron las competencias de contralor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En realidad, se trata de un tema de vieja data que efectivamente se formalizó ante la protesta de la Organización Internacional de Empleadores respecto del Informe General sobre el CIT 87 que ese año debía formular el órgano de contralor. Durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2012, el Grupo de Empleadores hizo pública su negativa a aceptar una lista de 25 países que serían examinados por la CEACR, todos inclusivos de algún caso relativo o vinculado al derecho de huelga.

Filosóficamente, a partir de ese hito temporal, los empleadores asumen la posición de negar que el derecho de huelga se encuentre implícitamente reconocido por el CIT 87, por lo que –se dice– no existe a nivel internacional ningún derecho a la huelga acordado a través de un Convenio de OIT. En consecuencia, formalmente consideran inaceptable que la CEACR siga ampliando y definiendo el derecho de huelga y la aplicación de este derecho en base al CIT 87, lo que invalidaría cualquier tipo de interpretación o creación de obligaciones jurídicas que a ese respecto este órgano de control pueda generar.³⁹

³⁸ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, "Sobre el derecho del trabajo y sus fuentes", Simposio del Derecho del Trabajo, Madrid 1978, pág. 84.

³⁹ Documento de la OIE del año 2014: "Los Convenios 87 Y 98 de la OIT no reconocen el derecho de huelga - ni los constituyentes tripartitos pretendieron incluir este derecho en el proceso de la creación ni en la adopción de los instrumentos".

Comentando este debate en la OIT, Baylos vincula su origen a las patronales del Reino Unido, USA y Alemania, propuesta que acogiera luego el grupo empleador, para desligar de la protección del CIT 87, el reconocimiento del derecho de huelga.⁴⁰

4.2. El inmovilismo de la CAECR en cuestionamientos vinculados con el ejercicio del derecho de huelga provoca un escoramiento del tripartismo de la OIT.

Comencemos citando una afirmación de Raso Delgue que resulta axiomática: la importancia del rol de la OIT en la cuestión de la libertad sindical se proyecta en los controles sobre el cumplimiento de las normas internacionales.⁴¹

Como lógica e inevitable consecuencia, asumimos que el papel y la eficiencia de la OIT se han visto severamente socavados en una cuestión central para los sistemas de relaciones colectivas de trabajo, por lo que hemos tenido ocasión de opinar que, en cierto modo, este avance empresarial en el seno de la OIT, ha escorado el tripartismo sobre el que está estructurada la organización.⁴²

Obsérvese que, en la siguiente Conferencia del año 2013, el Director General hizo expresa referencia, en dos párrafos de su informe, a esta situación crítica. Transcribimos sus expresiones: *112. En segundo lugar, en esta coyuntura poco prometedora, en la reunión de la Conferencia del pasado año surgió, o volvió a surgir, una controversia de suma importancia cuyas consecuencias inmediatas y sin precedentes fueron impedir que la Comisión de Aplicación de Normas completase su labor. Este hecho por sí sólo es motivo de gran preocupación y debería unir a todos los mandantes en la determinación común de permitir a la Comisión finalizar satisfactoriamente su labor en la reunión de este año. De lo contrario, se corre un verdadero peligro de causar daños irreparables al sistema de control. 113. Lo que está en juego no es sólo la cuestión del «derecho de huelga», que fue el desencadenante inmediato de la controversia sino, desde una perspectiva más amplia, el mandato y la competencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la cuestión de qué se podría razonablemente hacer en caso de desacuerdo con la opinión de los expertos sobre el significado y la aplicación de los convenios.*

(https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/ES/2014-10-08_Nota_de_la_OIE_sobre_el_derecho_de_huelga_en_los_Convenios_87_y_98_con_glosario.pdf).

⁴⁰ Blog de Antonio BAYLOS, Libertad sindical y derecho de huelga, 15.02.2015.

⁴¹ RASO DELGUE, Juan, AA.VV., El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya. Cap. III: Libertad sindical, OIT, IMPO, 2019, pág. 63.

⁴² ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, Conversatorio LLM en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Tema: “Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical: balance a los 70 años de su aprobación”, 06.07.2020.

Se trata de un asunto que aporta por primera vez –y tras 60 años de estar vigente el CIT 87- un manto de duda y perplejidad jurídica, que –en nuestra opinión- ha generado un inmovilismo de la OIT, ya que parece clara la existencia de cierto grado de inacción de sus órganos de control de cumplimiento, en materias concernidas por la huelga en el mundo.⁴³

En efecto, existen muchos países (de Europa y Latinoamérica principalmente) en los que las organizaciones sindicales –que en algunos casos no son poderosas o que recelan respecto del tratamiento que los gobiernos hacen respecto de sus acciones reivindicativas o de protesta- son las que suelen recurrir a los mecanismos de la queja o la reclamación por violación de las normas frente a la huelga y lo hacen basándose en la Constitución de la OIT y en el CIT 87. Se aprecia que temas como la huelga de funcionarios públicos, limitaciones que suelen imponerse respecto de servicios esenciales, acciones antisindicales por represalias hacia huelguistas, empleo de la fuerza pública, y otras de análogas características, dejaron de tener respuesta en la CEACR. No debe olvidarse que la Comisión de Aplicación de Normas, que es un órgano de integración política, es el que recibe los dictámenes de la CEACR, y ha quedado bloqueada por los empleadores, con la complacencia de algunos gobiernos francamente autoritarios, que no quieren someterse al control de los órganos de la OIT.

4.3. Apertura de la instancia interpretativa de la Corte Internacional de Justicia.

Sin embargo, no se ha soslayado que la Constitución de la OIT contiene una norma, su artículo 37, que prevé que “todas las dificultades de interpretación de sus convenios serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia”.

Es por ello que, logrando destrabar fuertes oposiciones, finalmente el Consejo de Administración de la OIT logró someter el diferendo a aquel órgano internacional alternativo, decisión que pudo adoptarse recién el 11 de noviembre de 2023.

Esta instancia ante la Corte Internacional, torna plausible la expectativa de que el órgano convalide la tradicional interpretación de la Comisión de Expertos, la que, a través de numerosos dictámenes, señala que la prohibición o limitación excesiva del derecho a ejercer la huelga, resulta incompatible con la libertad sindical, tal como se la define en el CIT 87. En otras palabras, resulta esperable que el CIT 87 sea interpretado atendiendo a su objeto y a su fin y teniendo en cuenta la práctica ulterior en su aplicación, criterios que emergen del art. 31 de la

⁴³ Pero a esto debemos agregar objetivamente que desde la sanción del CIT 189 en el año 2011 y hasta la aprobación del CIT 190 en 2019, transcurrieron 8 años sin que se aprobara ningún Convenio Internacional. Sólo se ha alcanzado consenso para emitir Recomendaciones, nada más ni nada menos que sobre temas cruciales, como los pisos de protección social, el trabajo forzoso o el combate a la informalidad. Lo que, además y a nuestro entender, se enlaza con el fallido Convenio Internacional sobre la relación de trabajo.

Convención de Viena sobre el Derechos de los Tratados, abriendo la expectativa de una solución acorde con la inherencia de este derecho al sentido amplio de la libertad sindical.

5. Consideraciones finales.

A modo de consideraciones finales, comenzamos por señalar que no debe omitirse que la efectividad de la libertad sindical para alcanzar altos grados de vigencia práctica, no depende enteramente del ordenamiento jurídico, sino que se trata de un derecho expuesto a soportar las alternancias de índole político, económico, y social propias de las realidades cambiantes, lo que demanda una especial atención y tutela de ciertas condiciones básicas para su sostén y supervivencia. Ese es el común denominador de todos los sistemas de relaciones laborales en el marco de su dinámica y de sus propias contradicciones.

Pese a esta constatación, no es posible perder de vista que la libertad sindical adquiere una particular relevancia institucional por tratarse, a nuestro entender, del principio cardinal en torno al cual giran las manifestaciones esenciales de las relaciones colectivas de trabajo: la libertad de constitución de organizaciones por todos los trabajadores, sin excepciones y de resguardo de la autarquía sindical; la atribución de un amplio reconocimiento para la generación de normas jurídicas que regulen las condiciones de trabajo, salariales, de empleo, así como las relaciones entre sindicatos y empleadores y sus organizaciones, en el más pleno ejercicio de la autonomía colectiva; y también el derecho de ejercitar la huelga y los mecanismos de auto tutela para el reclamo, la reivindicación, la defensa y la protesta que involucran intereses colectivos de los trabajadores.

En la medida, entonces, de que la libertad sindical participa como factor insustituible del gobierno del sistema político, económico y social, que comparte la responsabilidad de facilitar el más adecuado equilibrio para el funcionamiento de la sociedad, procurando una convivencia más justa y equitativa, hemos tenido ocasión de señalar algunas acciones indispensables que impliquen:

- a. profundizar el reconocimiento y observancia de este derecho humano colectivo, removiendo todo acto que entrañe una interferencia en el goce de la misma;
- b. resguardar a los individuos y a las organizaciones colectivas contra cualquier acto de obstrucción, a través de normas, procedimientos y garantías adecuadas;
- c. consensuar políticas de Estado y adoptar medidas específicas para fortalecer el acceso y goce de la libertad sindical por las personas y las organizaciones colectivas;

d. poner en funcionamiento mecanismos para la realización práctica de la libertad sindical cuando los individuos o los colectivos no logren, por razones ajenas a su voluntad, su efectividad por los medios a su alcance.⁴⁴

Como juristas del Derecho del Trabajo, tenemos la responsabilidad de continuar reflexionando y encontrar más caminos que viabilicen una mejor composición y funcionamiento de aquellas tutelas, ya que sólo con un entorno de justicia social y paz universal, se logrará perfeccionar el funcionamiento auténticamente democrático de nuestras sociedades.

⁴⁴ ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, “*Reflexiones sobre la efectividad de la libertad sindical en Uruguay*”, XXII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, noviembre de 2011.