

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CONFERENCIA TECNICA SOBRE EL SERVICIO PUBLICO
(Ginebra, 7-16 abril de 1975)

CONCLUSIONES

1. La Conferencia, habiendo discutido los informes relativos a los puntos de su orden del día, preparados por la Oficina, expresó la opinión de que debería ser posible que todos los Estados miembros ratificasen y aplicasen plenamente 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, número 98), y convino en que debería instarse a aquellos Estados miembros que todavía no hayan ratificado dichos Convenios a que lo hagan.

2. El Convenio número 87 se aplica integralmente a los empleados del servicio público, excepto en cuanto a que deja que la aplicación de sus disposiciones a la policía y a las fuerzas armadas sea determinada por leyes o reglamentos nacionales. La Conferencia estimó que debería alentarse a los países miembros a que estudien la aplicación de los principios que figuran en el Convenio número 87 a la policía y a las fuerzas armadas, de manera apropiada a sus especiales circunstancias.

3. La Conferencia observó que el Convenio número 98 se aplica a los trabajadores en general, in-

cluidos los del servicio público, excepto que el grado de aplicación a la policía y a las fuerzas armadas se deja a la legislación nacional de cada Estado y que no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado. Han surgido dificultades de interpretación y, como los órganos de control de la OIT han puesto de relieve en diversas ocasiones, algunos gobiernos han aplicado las disposiciones pertinentes del Convenio número 98 de un modo que excluye a amplios grupos de empleados del servicio público del campo de aplicación de este Convenio.

4. Habiendo observado la expansión de las actividades del servicio público en muchos países y la aceptación cada vez mayor de los principios consagrados en los Convenios números 87 y 98, como base para desarrollar las relaciones de trabajo en esta esfera; y

5. Recordando y reafirmando la resolución de la primera reunión de la Comisión Paritaria del Servicio, por la que se invitó al Consejo de Administración a que aplicara procedimientos que condujesen, de ser posible, a la adopción de un instrumento internacional adecua-

do sobre los temas que figuran en el orden del día de la Conferencia Técnica.

6. La Conferencia adoptó la siguiente resolución:

7. Se invita al Consejo de Administración de la OIT a que estudie la inclusión en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de un punto sobre los temas que figuran en el orden del día de la Conferencia Técnica, que tendría por objeto adoptar un instrumento internacional adecuado, basado en el esquema preliminar que ha merecido el apoyo de la Conferencia Técnica. La Conferencia abriga la esperanza de que el informe que sobre la legislación y la práctica se someterá al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo incluirá una aclaración sobre el alcance de los términos «servicio público» y «funcionarios públicos». La Conferencia pide además al Consejo de Administración de la OIT que encargue al director general que emprenda un estudio sobre la situación de los derechos sindicales en el servicio público, comparado con la situación reinante en el sector privado.

Esquema preliminar de un posible instrumento internacional sobre el servicio público

PRINCIPIOS GENERALES

1. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948, núm. 87) se aplica a todos los funcionarios públicos, a reserva de que las le-

yes y reglamentos nacionales determinen el grado en que las garantías estipuladas en el Convenio se aplicarán a la policía y a las fuerzas armadas.

2. El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación

colectiva (1949, núm. 98) no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y deja que su grado de aplicación a la policía y a las fuerzas armadas sea incumbencia de los distintos Estados.

3. Si bien la Recomendación sobre los contratos colectivos (1951, núm. 91) y la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios (1951, núm. 92) no excluyen de su campo de aplicación a ninguna categoría de trabajadores, no tienen en cuenta ciertos problemas especiales que se plantean en el servicio público.

AMBITO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. El instrumento debería tratar de la situación de todos los funcionarios públicos, reconociéndose, empero, que las leyes o reglamentos nacionales deberían determinar el grado de aplicación de cualesquiera garantías previstas en el instrumento a las fuerzas armadas y a la policía.

DEFINICIONES

5. Debería examinarse cuidadosamente la definición, expresa o tácita, a efectos de cualquier instrumento, del término «funcionarios públicos» —y, por consiguiente, del término «autoridad pública», habida cuenta de la gran diversidad de prácticas entre los Estados miembros (por ejemplo, con relación a las funciones respectivas del gobierno central y local; autoridades federales, estatales y provinciales; empresas pro-

piedad del Estado y diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos).

6. A efectos de cualquier instrumento, debería entenderse por «organización de funcionarios públicos» cualquier organización de personas empleadas por una autoridad pública para fomentar y defender los intereses de tales personas, incluida cualquier organización cuyos miembros fuesen funcionarios públicos, junto con otras categorías de trabajadores.

PROCEDIMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO

7. En los países donde existen procedimientos de reconocimiento, éstos no deberían ir en detrimento de la libre constitución de organizaciones de funcionarios públicos, aparte de establecer que la organización que solicite su reconocimiento tenga carácter representativo y duradero y esté sujeta a las disposiciones nacionales destinadas a evitar la proliferación de organizaciones que abarcan las mismas categorías de trabajadores.

PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

8. 1) Los funcionarios públicos deberían gozar de adecuada protección contra actos de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2) Dicha protección debería aplicarse más especialmente con respecto a actos encaminados a:

a) hacer que el empleo de un funcionario público dependa

de la condición de que no se afilie o a la de dejar de ser miembro de una organización de funcionarios públicos;

- b) despedir a un funcionario público o sancionarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de funcionarios públicos o de su participación en actividades normales de dicha organización.

9. 1) Debería permitirse a las organizaciones de funcionarios públicos que gozasen de completa independencia respecto de las autoridades públicas que emplean a los funcionarios públicos a quienes organizan. Deberían disfrutar en especial de libertad ante todo acto de interferencia de la autoridad pública en el establecimiento, funcionamiento o administración de dichas organizaciones, que limitaran o impidieran el ejercicio legal de sus derechos.

2) Se consideran actos de interferencia los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de funcionarios públicos dominadas por la autoridad pública o a sostener económicamente o por otro medio organizaciones de funcionarios públicos, con objeto de poner estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

10. Deberían concederse las facilidades adecuadas a las organizaciones de funcionarios públicos para permitir que sus representantes desempeñen debidamente sus responsabilidades sindicales durante las horas de trabajo o fuera

de ellas. La naturaleza y alcance de estas facilidades debería ser, en general, materia de negociación entre las autoridades empleadoras y las organizaciones de funcionarios públicos, o determinarse de otro modo a través de las medidas que sean adecuadas.

DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

11. Deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando fuere necesario para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de funcionarios públicos, referentes a los términos y condiciones de empleo o cualesquiera otros métodos que permitan a los funcionarios públicos participar en la formulación de decisiones sobre estas materias.

12. i) En el caso de acuerdos formales, el período durante el cual los mismos deberán tener aplicación debería ser normalmente especificado, conjuntamente con los procedimientos para la reanudación y renovación de aquéllos.

ii) Los procedimientos para dar efecto a los términos y condiciones estipulados de empleo, y para determinar los órganos o personas competentes para negociar en representación de la autoridad pública o para fijar de otra forma los términos y condiciones, deberían ser determinados por leyes nacionales o reglamentos, o por otros medios apropiados.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

13. El instrumento debería prever que la solución de conflictos a que den lugar los términos y las condiciones de empleo debería obtenerse de tal modo que ello fuese adecuado a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante un procedimiento independiente e imparcial establecido de común acuerdo, tal como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, con miras a hacer inne-

cesario que las organizaciones de funcionarios públicos tengan que recurrir a otras medidas como aquellas a las que normalmente pueden recurrir las organizaciones de otros trabajadores en defensa de sus legítimos intereses.

14. El instrumento debería prever que los funcionarios públicos deberían tener los mismos derechos civiles y políticos que los demás ciudadanos, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su estatuto y del carácter de sus funciones.

