



I.A.11. Vulneración de los derechos de libertad de asociación, actividad sindical, huelga y negociación colectiva.

Descripción del asunto

Las empresas deben proteger y respetar el derecho de las personas trabajadoras a promover y defender sus intereses a través de organizaciones sindicales, la negociación colectiva, así como, cuando lo estimen necesario, el derecho a la huelga. La garantía de estos derechos implica que las empresas no impongan trabas o discriminen a las personas empleadas en función de su pertenencia o no a un sindicato (derecho de información, condiciones laborales, beneficios laborales, consulta, etc.), garanticen el correcto funcionamiento del sindicato y la labor de sus representantes, cumplan con las condiciones pactadas en los convenios colectivos vigentes, desarrollen negociaciones transparentes y respeten el derecho a la huelga sin represalias para quienes participen.

Aquellos contextos en los que la regulación laboral del país permite a la empresa vulnerar derechos laborales básicos y/o contribuir a perpetuar desequilibrios en contextos donde la regulación es muy laxa, no protege derechos y/o directamente los vulnera, requieren especial atención. En aquellos países en los que las personas trabajadoras no estén amparadas por un Convenio Colectivo o carezcan de representación sindical, la empresa deberá establecer mecanismos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales internacionalmente reconocidos y evitar así prácticas abusivas.

En relación al Convenio Colectivo, éste se torna en una cuestión más relevante aún si cabe en determinados contextos como es Colombia, donde existe la figura del “Pacto Colectivo” que compite con el sindicato como modelo de negociación colectiva. Además, los sindicatos negocian algunas prebendas que no son aplicadas a las personas no sindicalizadas, lo cual genera situaciones desiguales entre las personas trabajadoras.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos. ○ Falta de capacitación sobre estándares laborales internacionales. ○ Falta de integridad del personal encargado de gestionar la negociación y diálogos con representantes de las personas trabajadoras sobre cuestiones laborales. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mala reputación de los sindicatos que operan a nivel local. ○ Legislación local sindical en detrimento de los estándares mínimos reconocidos por el derecho internacional del trabajo.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Disfrute desigual de condiciones de trabajo. ○ Discriminación. ○ Impedimento al ejercicio de los derechos civiles. ○ Insatisfacción en el trabajo. ○ Desmejoramiento de las condiciones económicas y capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. ○ Presiones, amenazas y estrés en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos (internos y externos). ○ Riesgos operacionales (multas). ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Desconfianza del mercado / inversores. ○ Presión y observancia por parte de las ONGs. ○ Pérdida de reputación/Riesgo reputacional. ○ Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Libertad sindical y de asociación. ○ Igualdad y no discriminación. ○ Derecho a la huelga. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho al trabajo en condiciones dignas. ○ Condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. ○ Integridad física, psíquica y moral.