



NACIONES UNIDAS

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

A retourner/Return to Distribution C.111

Distr.
GENERALE/CN.4/1155/Add.32
31 de octubre de 1975ESPAÑOL
Original: INGLÉSCOMISION DE DERECHOS HUMANOS
32º período de sesiones

INFORMES PERIODICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

Informes sobre derechos económicos, sociales y culturales, correspondientes al período comprendido entre el 1º de julio de 1969 y el 30 de junio de 1973, recibidos de los gobiernos en virtud de la resolución 1074 C (XXXIX) del Consejo Económico y Social

IRLANDA

[2 de octubre de 1975.]

III A7 - El derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección

1. El artículo 40.6.1 de la Constitución de Irlanda garantiza a los ciudadanos la libertad de ejercer, entre otros, el derecho a fundar asociaciones y sindicatos, con sujeción al orden público y a la moralidad. Dicho artículo dispone que, en interés público, se podrán promulgar leyes para la reglamentación y el control del ejercicio de ese derecho. Dispone, además, que tales leyes no establecerán discriminación por motivos políticos, de clase o religión.
2. En Irlanda, las modalidades y condiciones de empleo de la vasta mayoría de los trabajadores se negocian por medio de convenios colectivos libremente celebrados entre patronos u organizaciones de patronos y organizaciones de trabajadores. En virtud de la Ley de 1946 sobre las relaciones laborales, se estableció el Tribunal laboral con la principal finalidad de asistir a ambas partes a alcanzar acuerdos sobre esas cuestiones. El Tribunal tiene como función primordial lograr la solución de los conflictos laborales mediante la conciliación o mediante la investigación del conflicto de que se trate; en este último caso hace una recomendación a las partes, sin carácter obligatorio, y enuncia las condiciones en que, a su juicio, se debería resolver el conflicto. En los casos aislados en que un empleador pone en tela de juicio el derecho a organizar o a negociar convenios colectivos, o cuando se menoscaba el libre ejercicio de tales derechos, la parte agraviada puede remitir el asunto litigioso al Tribunal laboral. Siempre que se le han presentado casos de esta índole, el Tribunal ha respaldado consistentemente esos derechos.
3. La Ley de sindicatos de 1971 fija un número mínimo de 500 miembros para que un sindicato oficialmente reconocido pueda pedir autorización de negociación. Todo sindicato oficialmente reconocido que no cuente con el número de miembros requerido y que estime que la concesión de una autorización de negociación no sería contraria al interés público, puede pedir al Tribunal Supremo una declaración a tal efecto. Si el

Tribunal hace tal declaración, el Ministro de Trabajo debe conceder la autorización. La Ley de sindicatos de 1971 fija la suma de 5.000 libras como cantidad mínima que debe depositarse ante el Tribunal Supremo en cumplimiento del siguiente requisito para obtener la autorización de negociación. Este requisito es inapelable. En consecuencia, un sindicato oficialmente reconocido que no esté en condiciones de hacer el depósito requerido, no podrá obtener autorización de negociación. Aunque esta circunstancia bien puede parecer restrictiva, forzoso es tener en cuenta la situación de los sindicatos de Irlanda. Hay unos 100 sindicatos en que están afiliados más de 400.000 trabajadores. Se dan casos como el de 11.000 trabajadores de una empresa representados por 21 sindicatos, u otros en que 33 representan a 21.000, 18 a 2.200 y 12 a 700, en sendas empresas. Esta situación hace que las negociaciones en que intervienen distintos sindicatos sean difíciles y complejas. Es esencial por tanto que las autorizaciones de negociación sólo se expidan a sindicatos que realmente tengan carácter de tales, para evitar una mayor fragmentación de la estructura sindical. También se considera esencial que todo sindicato que trate de obtener una autorización de negociación tenga suficientes fondos para poder prestar servicios adecuados a sus miembros. Aparte de los sindicatos oficialmente reconocidos, las leyes de sindicatos de 1941 (artículo 6) y de 1942 (artículo 2) disponen que se reconozca el carácter de "entidad exenta" a cualquier grupo particular. Una entidad exenta puede negociar en lo que respecta a los salarios u otras condiciones de empleo, pero no goza de la protección de la Ley de sindicatos de 1906 en lo que se refiere a la colocación de piquetes, etc. Las entidades reconocidas como exentas no tienen que cumplir el requisito del número mínimo de miembros, ni tampoco se les exige depósito de dinero.

III A8 - El derecho a la huelga

4. Entre las principales leyes referentes a la huelga figura la Ley de controversias laborales de 1906, que protege a los trabajadores en caso de colocación pacífica de piquetes, siempre que se lleve a cabo "en relación con una controversia laboral o para resolverla". En virtud de la Ley de sindicatos de 1941, la protección prevista por la Ley de 1906 se aplica únicamente a los miembros de sindicatos que tienen autorización de negociación. Sin embargo, los trabajadores que no están afiliados a sindicatos dotados de esa autorización tienen derecho a la huelga, pero el amparo de la Ley de 1906 no atañe a las actividades de tales trabajadores en lo que respecta a una controversia laboral o a la solución de la misma.
