

Tribunal Constitucional de Sudáfrica, NUMSA c. Bader Bop, 13 de diciembre de 2002, núm. CCT 14/02

Tratados ratificados;¹ labor de los órganos de control internacionales²

Medios de acción de los sindicatos minoritarios/ Importancia de los convenios y de los procedimientos de los órganos de control de la OIT en la interpretación del derecho interno/ Uso del derecho internacional como guía para la interpretación del derecho interno

Un sindicato minoritario pretendía convocar una huelga en una empresa para obtener el derecho de contar con un delegado sindical en el seno de dicha empresa. La legislación sudafricana preveía que los sindicatos suficientemente representativos podían defender su derecho a organizarse a través de la mediación, el arbitraje y la huelga, pero no establecía nada con respecto a los medios de acción de los sindicatos minoritarios. La empresa había solicitado judicialmente la prohibición de la huelga. Según la interpretación del Código de Trabajo por el Tribunal de Apelación, un sindicato minoritario no tenía derecho a convocar una huelga, por lo que el sindicato planteó la cuestión al Tribunal Constitucional.

Antes de entrar en el fondo del asunto, el Tribunal Constitucional definió las normas aplicables en este litigio y señaló que la legislación sudafricana relativa a las cuestiones sindicales estaba

sujeta a las obligaciones del país como Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo y, por tanto, debía interpretarse de modo conforme a las obligaciones del Estado derivadas del derecho internacional. El Tribunal consideró que en este caso debían aplicarse los Convenios de la OIT núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.³

Tras referirse a los artículos aplicables de estos dos Convenios, el Tribunal Constitucional explicó las funciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT señalando que:

“Sus decisiones [las de el Comité de Libertad Sindical] son, por tanto, un desarrollo autorizado de los principios de libertad sindical establecidos en los convenios de la OIT. La jurisprudencia de estos comités constituirá también un importante recurso para el desarrollo de los derechos laborales recogidos en nuestra Constitución.”

A continuación, el Tribunal analizó la “jurisprudencia” de los dos órganos de control con respecto a la huelga y a los medios de acción que los sindicatos pueden emplear, observando que:

“Estos principios derivados de la jurisprudencia de estos dos comités de la OIT son directamente aplicables a la interpretación tanto de las disposiciones correspondientes de la Ley como de la Constitución.”

A juicio del Tribunal, el reconocimiento de medios de acción a los sindicatos minoritarios se ajustaba más a la “jurisprudencia” de los dos órganos de control de la OIT. Además, consideró que esta

interpretación tenía la ventaja de no restringir los derechos protegidos por la Constitución.

En consecuencia, el Tribunal dictaminó que aunque la interpretación del Código de Trabajo realizada por el Tribunal Laboral era de por sí correcta, no tenía suficientemente en cuenta las directrices del derecho internacional:

“No obstante, [el Tribunal] no tiene suficientemente en cuenta las consideraciones derivadas del análisis de los convenios de la OIT anteriormente señalados y, en particular, no evita la limitación de los derechos constitucionales. La cuestión a la que debemos dar respuesta, por tanto, es si la Ley es susceptible de una interpretación que evite la limitación de los derechos constitucionales.”

Por tanto, el Tribunal Constitucional buscó una interpretación de la Ley que limitara la vulneración de los derechos constitucionales y concluyó que los sindicatos minoritarios podían defender sus derechos mediante la negociación colectiva. El Tribunal consideró que:

“Resulta más correcto contemplar el artículo 20⁴ como una confirmación expresa de los derechos internacionalmente reconocidos a los sindicatos minoritarios para tratar de lograr el acceso al lugar de trabajo, el reconocimiento de sus delegados sindicales y de otros medios organizativos mediante las técnicas de la negociación colectiva.”

En consecuencia, se consideró que si las empresas y sindicatos tenían derecho a negociar sobre una cuestión, debía suponerse que

lo tenían también para convocar una huelga sobre esa misma cuestión.

El Tribunal Constitucional de Sudáfrica reconoció, por tanto, que los sindicatos minoritarios podían defender ciertos derechos mediante la negociación colectiva y, en caso de que ésta no diera frutos, mediante el ejercicio del derecho de huelga. El Tribunal revocó la decisión del Tribunal de Apelación.

¹ [Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\); Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\).](#)

² Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT; Comité de Libertad Sindical de la OIT.

³ [El Tribunal Constitucional mencionó también el Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971\(núm. 135\), y el Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\).](#)

⁴ Artículo 20 de la Ley de Trabajo, incluido en el capítulo III, sección A, sobre la negociación colectiva: "Nada de lo establecido en esta sección impide la conclusión de un convenio colectivo que regule los derechos organizativos".