

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Índice

	<i>Página</i>
Angola — Gobierno.....	5
Arabia Saudita —	
Gobierno	6
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	8
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	8
Bahamas — Gobierno.....	9
Bahrein —	
Gobierno	11
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	13
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	14
Brasil — Gobierno.....	15
Canadá —	
Gobierno	18
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	32
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	34
China —	
Gobierno	35
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	39
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	42
República Democrática del Congo — Gobierno.....	43
Corea, República de —	
Gobierno	46
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	50
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	51
El Salvador —	
Gobierno	52
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	59
Emiratos Árabes Unidos -	
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	60
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	60
Eritrea — Gobierno.....	63
Estados Unidos —	
Gobierno	67
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	85
Gambia — Gobierno.....	89
Guinea Bissau — Gobierno	91
Guinea Ecuatorial —	
Nota de la Oficina.....	93
Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión General de Empresas Privadas de Guinea Ecuatorial (UGEPRIGE).....	93
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL	95
India —	
Gobierno	96
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	99
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	99
Irán, República Islámica del —	
Gobierno	102
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	103
Iraq —	
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	104
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	105
Jordania —	
Gobierno	106

Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	110
	<i>Página</i>
Kenya —	
Gobierno.....	111
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	113
Kuwait — Gobierno	114
Líbano —	
Gobierno.....	114
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	121
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	121
Libia, Jamahiriya Árabe —	
Nota de la Oficina	124
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	124
Malasia —	
Gobierno.....	125
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	127
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	129
Marruecos —	
Gobierno.....	131
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	135
Mauricio —	
Gobierno.....	136
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF).....	139
Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC).....	139
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos de Cuerpos Constituidos (FSCC).....	140
Mauritania — Gobierno.....	141
México — Gobierno.....	142
Myanmar —	
Nota de la Oficina	145
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	145
Nepal — Gobierno	145
Nueva Zelandia —	
Gobierno.....	146
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia.....	154
Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU).....	154
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios del NZCTU.....	156
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	157
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	158
Omán —	
Nota de la Oficina	158
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	158
Qatar —	
Gobierno.....	159
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	161
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	161
Singapur — Gobierno.....	162
Sudán —	
Nota de la Oficina	167
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	167
Tailandia —	
Nota de la Oficina	168
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	168
Tanzanía, República Unida de — Gobierno.....	169
Uganda — Gobierno.....	172
Viet Nam —	
Gobierno.....	176
Observaciones presentadas a la Oficina por la CIOSL.....	178
Zimbabwe — Gobierno.....	179

Angola

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido.

Ese principio está expresamente previsto en las siguientes leyes:

- ley constitucional, ley núm. 23/92 de 16 de septiembre (artículo 23);
- ley núm. 14/91 de 11 de mayo (ley sobre las asociaciones);
- ley núm. 23/92 de 15 de julio (ley relativa a la huelga);
- ley núm. 21-C/92 de 28 de agosto (ley sindical).

Se reconoce a todos los ciudadanos el derecho de asociación.

El artículo 7 de la ley núm. 14/91 de 11 de mayo sobre las asociaciones, prevé la libertad de asociación para todo ciudadano mayor de 18 años de edad; los menores de 18 años pueden asociarse pero no pueden ser miembros de los órganos rectores.

No se necesita autorización previa para crear una organización. No obstante, esa organización sólo podrá adquirir personalidad jurídica después de haber registrado sus estatutos en el Ministerio de Justicia (artículo 10 de la ley sindical).

Legalmente, no existe en teoría ninguna disposición que prevea la intervención del Estado.

No es obligatorio someter los convenios colectivos a la aprobación del Gobierno.

Evaluación de la situación en la práctica

- a) Existen diversas organizaciones sindicales de trabajadores. Están en su mayoría afiliadas a las dos centrales sindicales siguientes: la Unión Nacional de Trabajadores de Angola — Confederación Sindical (UNTA-CS) y la Organización Central de Sindicatos Independientes y Libres (CGSILA).
- b) Debido a que no ha habido elecciones profesionales, es difícil evaluar la representatividad efectiva de cada central.
- c) Los sindicalistas carecen de una formación sindical adecuada.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las leyes mencionadas *supra* son instrumentos que contribuyen a promover la libertad de asociación y la libertad sindical.

El Gobierno ha estimulado a los interlocutores sociales a que concluyan acuerdos colectivos de trabajo con miras a evitar ciertos conflictos laborales, colectivos o individuales.

Es necesario organizar encuentros en forma de mesas redondas o de seminarios de sensibilización de los interlocutores sociales sobre la importancia o las ventajas de ese tipo de acuerdo en las relaciones profesionales.

A este respecto, la cooperación técnica de la OIT en ese ámbito es un elemento fundamental.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se comunicó una copia del presente informe a la UNTA-CS y a la CGSILA.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No han formulado ninguna observación divergente.

Arabia Saudita

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se trata tanto del reconocimiento de los principios de libertad de asociación y de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, sino más bien de responder a las necesidades efectivas del Reino de Arabia Saudita, habida cuenta de los datos del mercado de trabajo y tomando en consideración lo siguiente:

- La Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia que dieron a los Estados la posibilidad de ocuparse de sus mercados de trabajo a este respecto, atendiendo a sus condiciones económicas y sociales, su desarrollo económico y social y sus tradiciones.
- La Constitución del Reino de Arabia Saudita, representada por la Charia (reglamento islámico) que persigue los mismos objetivos que los de la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva.
- La legislación del trabajo de Arabia Saudita que garantiza la igualdad entre todas las categorías de trabajo y entre todos los trabajadores.
- Los convenios internacionales conexos relativos a los derechos fundamentales, ratificados por el Reino de Arabia Saudita que cumple con todas sus disposiciones.

- Si bien el Reino de Arabia Saudita no ratificó todos los convenios internacionales del trabajo, se esforzará en lo posible por aplicar el espíritu de estos convenios y seguir la orientación de las recomendaciones.
- La composición del mercado de trabajo en el Reino de Arabia Saudita.

En lo que respecta a las organizaciones de empleadores, se trata de órganos independientes que desempeñan su función en la consecución de sus intereses y del interés público, sin estar sometidos a disposiciones que limitan su competencia en relación con sus actividades.

En lo que respecta a la negociación colectiva, es un instrumento que se practica en el Reino de Arabia Saudita, especialmente en el caso de un conflicto entre un empleador y un trabajador sobre una cuestión específica; el inspector del trabajo desempeña la función de intermediario, proporciona asesoramiento y orientación y trata de que se llegue a un arreglo amistoso del conflicto; la solución del conflicto se consolida y el inspector del trabajo supervisa su aplicación.

Evaluación de la situación en la práctica

Tan pronto como dispongamos de datos y estadísticas al respecto, se lo transmitiremos.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En cualquier caso, el Reino de Arabia Saudita, llevado por su interés por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya ha ratificado una serie de convenios internacionales del trabajo, entre ellos, cuatro de los siete convenios fundamentales; actualmente está examinando la posibilidad de ratificar los convenios que todavía no ha ratificado. Por otra parte, se ha logrado un equilibrio en las relaciones de trabajo dentro del Reino en donde trabajan millones de trabajadores nacionales y extranjeros.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado una copia de la presente memoria al Consejo de Cámaras de Comercio e Industria de Arabia Saudita para que la transmita al Sr. Abd Allah Sadek Dahlan, representante de los empleadores; se ha transmitido otra copia de la presente memoria al Sr. Mohammad Al-Hajiry de la compañía Aramco, representante de los trabajadores.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Ministerio no recibió ninguna observación de parte de estos representantes.

Arabia Saudita

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los sindicatos y las huelgas están prohibidos por decretos reales. La negociación colectiva está prohibida. Cualquier persona que forme un sindicato puede ser despedida, encarcelada, o, en el caso de los trabajadores/as migrantes, expulsado del país.

Alrededor de la mitad de la mano de obra está compuesta por trabajadores/as migrantes que ocupan la mayoría de los puestos de trabajo en el sector privado. [... comentarios sobre la situación general de los trabajadores migrantes relativos a disposiciones de la legislación del trabajo que no se refieren a la libertad sindical o la negociación colectiva...]

A excepción de los empleados/as domésticos, que no están cubiertos por la legislación laboral, los trabajadores/as migrantes pueden utilizar los tribunales laborales sauditas.

[Comentarios sobre la situación general de los trabajadores migrantes que no se refieren directamente a la libertad sindical o la negociación colectiva.]

Arabia Saudita

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Quisiéramos facilitar las aclaraciones siguientes sobre la información de que se trata:

1. No hay real decreto aplicable que prohíba la constitución de sindicatos en el Reino de Arabia Saudita.
2. La inexistencia de organizaciones de trabajadores en Arabia Saudita se debe a la situación especial y única que distingue al Reino de Arabia Saudita de todos los demás países del mundo, a saber que la Charia (la ley islámica) es su Constitución y que los sindicatos no son un objetivo en sí sino un medio para alcanzar objetivos específicos como la protección de los trabajadores, su bienestar y la garantía de sus derechos. En el Reino, consideramos que la Charia islámica (la Constitución del Reino) garantiza el logro de objetivos que van más allá de los que persiguen los sindicatos; de hecho, la Charia islámica protege la dignidad humana, tiene por objeto administrar la justicia y la igualdad entre todas las personas sin ninguna distinción por motivo de raza, sexo, color o religión; promueve la fraternidad entre empleadores y trabajadores, requiere que el empleador sea justo y caritativo en su conducta con sus empleados e incita a los trabajadores a desempeñar su cometido con la mayor perfección posible.

[Se añaden comentarios en respuesta a la situación de los trabajadores migrantes también presentados al margen de los comentarios de la CIOSL en la medida en que se refieren a aspectos de la legislación del trabajo distintos de la libertad sindical y de la negociación colectiva.]

3. En lo que se refiere al alegato según el cual los trabajadores migrantes se dirigen raras veces a los tribunales de trabajo saudíes por temor a ser repatriados, se trata de un alegato

extraño puesto que el recurso a los tribunales es un derecho humano absoluto que no sufre ninguna limitación... En el Reino de Arabia Saudita, además de este derecho, el estatuto de buen gobierno basado en los requisitos de la Charia garantiza este derecho. Por consiguiente, este alegato carece de fundamento y el Estado no obliga a ninguna persona que goza de este derecho a utilizarlo si no lo quiere. En lo que se refiere a la repatriación, las leyes no permiten la repatriación de ningún trabajador que haya incoado un procedimiento ante cualquier autoridad competente.

[... Los comentarios tratan aquí de la situación de los trabajadores y se presentan al margen del comentario de la CIOSL en la medida en que se refieren a aspectos de la legislación del trabajo distintos de la libertad sindical y de la negociación colectiva...]

Para terminar, apreciamos la preocupación que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres expresa por los intereses de los trabajadores; estoy convencido de que ésta es nuestra preocupación común y doy a esta confederación internacional la seguridad de que el Reino de Arabia Saudita hace cuanto puede para proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores y administrar la justicia y la igualdad para bien de todos los que viven en su territorio. Reiteramos nuestra voluntad de colaboración y consulta para defender los intereses generales de los trabajadores, independientemente del mecanismo utilizado, puesto que nuestra ambición es lograr los objetivos que sirven en última instancia al trabajador y, garantizarle no sólo sus derechos sino ir más allá para ofrecerle beneficios que reflejen una imagen positiva de nuestra sociedad y el hecho de que la Constitución se aplica realmente a todos.

Bahamas

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Si bien la Constitución del Commonwealth consagra este derecho, la ley de relaciones laborales no autoriza la libertad sindical para las agrupaciones de trabajadores, sólo autoriza la sindicación por oficio. Sin embargo, el derecho de sindicación y de negociación colectiva es reconocido y ejercido activamente. Es reconocido por la legislación, por ejemplo, el capítulo 296 y la enmienda de 1996 de la IRA.

No se niega a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores el derecho de sindicación en todos los niveles.

Hay un sólo procedimiento formal que consiste en exigir que las personas que se proponen organizar un sindicato o una agrupación de empleadores tienen que presentar una petición firmada por 15 personas como mínimo. El procedimiento de reconocimiento requiere el 50 por ciento más 1 de los trabajadores de la unidad de negociación considerada, los que deben ser formalmente miembros del sindicato.

Actualmente ninguna disposición permite la intervención del Gobierno en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores a menos que no se celebren las elecciones de los dirigentes en los plazos fijados por los estatutos del sindicato o que no presenten el informe de auditoría y la lista de afiliados.

Los trabajadores agrícolas (peones), los empleados domésticos (sirvientes en domicilios privados) y en pequeños hoteles con menos de 50 habitaciones y los pescadores son excluidos del derecho de negociación colectiva.

La legislación prevé que un organismo gubernamental, el Tribunal Laboral de las Bahamas, autorice los convenios colectivos cuando el empleador no negocia un convenio de buena fe con un sindicato que está reconocido como agente de negociación.

Una comisión de tres personas, formada por un juez y dos personas más, analiza y falla sobre un convenio de la rama industrial con la participación de las partes.

La aplicación del principio administrativo corresponde al registro de sindicatos del Departamento de Trabajo. El Tribunal Laboral de las Bahamas es la entidad legal que trata directamente todas las cuestiones que surgen en una situación de empleo, como la negociación o el procedimiento de reconocimiento.

Evaluación de la situación en la práctica

Según los indicadores o las estadísticas actuales, los trabajadores que entran actualmente en el mercado de trabajo demuestran una cierta reticencia a afiliarse a sindicatos. La fuerza de trabajo se evalúa en 148.000 personas, de las cuales sólo 20.000 trabajadores están afiliados a un sindicato (13,5 por ciento).

El sector de la función pública tiene el mayor índice de sindicación del país. La mayor concentración de mano de obra se encuentra en New Providence. Se trata principalmente de jóvenes profesionales entre 19 y 40 años de edad.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Existen mecanismos que garantizan el procedimiento de reconocimiento, si bien el reconocimiento se limita al sector de actividad respectivo, por ejemplo, la hotelería; las telecomunicaciones y la función pública.

El Gobierno ha establecido un mecanismo para asegurar que ese procedimiento se respeta. El Ministro de Trabajo tiene la facultad de controlar el procedimiento y expedir certificados a los sindicatos que solicitan el reconocimiento una vez que las condiciones previas se cumplen.

Los sindicatos tienen la libertad de sindicarse a los trabajadores en conformidad con sus estatutos y cumpliendo las condiciones que prueben, por ejemplo, una afiliación de 50 por ciento más 1 de los trabajadores de la unidad de negociación.

Ninguna otra entidad puede sindicarse a trabajadores de forma arbitraria. Sólo puede sindicarse a trabajadores quien desarrolla o ha desarrollado esa actividad.

El Gobierno no ha confirmado la ratificación de este Convenio. Sin embargo, sus principios y derechos son promovidos y protegidos.

El Gobierno ha señalado que podría considerarse la ratificación del Convenio núm. 87 en el futuro. Mientras tanto, todos los demás aspectos del Convenio se cumplen. El Gobierno examina asimismo diferentes maneras de reforzar el procedimiento de reconocimiento sindical de manera que los empleadores no puedan incumplir las directivas del Ministro.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado esta memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores siguientes:

- Confederación de Empleadores de las Bahamas
- Congreso Nacional de Sindicatos
- Congreso de Sindicatos del Commonwealth de las Bahamas

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Hemos recibido recomendaciones del Congreso de Sindicatos del Commonwealth de las Bahamas que ha promovido la ratificación del Convenio núm. 87. La Confederación de Empleadores no ha enviado ninguna comunicación.

Anexos (no se reproducen)

Ejemplos de convenios de rama de industria.

Lista de todos los sindicatos, asociaciones y organizaciones de empleadores existentes.

Bahrein

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Este principio está reconocido en la forma y dentro de los límites prescritos por la legislación nacional en la Constitución, en el Código del Trabajo y en sus decretos de aplicación.

Los trabajadores están representados por el Comité General de Trabajadores de Bahrein, los empleadores están representados por la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

En relación con la pregunta sobre la necesidad de una autorización previa para el establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores, esto entra dentro del marco de la organización de los gobiernos y no de una autorización previa.

Sobre la pregunta relacionada con la posibilidad del Gobierno de intervenir, las relaciones de cooperación garantizan el logro de intereses comunes.

En respuesta a la pregunta sobre categorías de empleados o de trabajadores excluidas de los sistemas o procedimientos eventualmente existentes para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, esta cuestión viene determinada por las normas en vigor como se declaró más arriba.

En relación a la eventual autorización de convenios colectivos, véase la primera parte de la memoria.

Como se indicó más arriba, existen medios legislativos y administrativos.

Evaluación de la situación en la práctica

Se considera que el Comité General de Trabajadores de Bahrein es la organización de trabajadores que se reconoce como representativa de los trabajadores de Bahrein en el extranjero en las conferencias internacionales, regionales y árabes, y a nivel nacional así como ante el Consejo Superior de Formación Profesional, los consejos y comités tripartitos en donde el Gobierno y los empleadores están representados conforme al Código del Trabajo y a legislación de la seguridad social.

Esta organización del trabajo con su presente estructura y filiales representadas en los comités de empresa de los trabajadores parece ser la más adecuada para el mercado de trabajo del país, ya que la mano de obra extranjera representa más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo total. Este sistema es también el que responde mejor a las circunstancias económicas y sociales del país.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se insta al Comité General de Trabajadores a que participe en la elaboración de la legislación y políticas del trabajo así como en los consejos consultativos tales como el Consejo *Shura* (consultativo). Asimismo, se insta a que desempeñe una función más importante en muchas actividades laborales, en la creación de un centro para la educación obrera, apoyándolo materialmente, con libros, material de referencia y publicaciones y en el desarrollo y modernización de la legislación del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Árabe del Trabajo participan apoyando los esfuerzos del Comité y sus actividades.

Los objetivos del Gobierno consisten en incrementar la productividad del trabajador, defender sus intereses, mejorar sus condiciones de trabajo y sus condiciones sociales y materiales a fin de promover la realización del principio.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Comité General de Trabajadores de Bahrein y Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hay observaciones.

Bahrein

Observaciones presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los sindicatos están prohibidos en Bahrein. La Constitución de 1973, parcialmente suspendida, reconoce el derecho a la sindicación, pero la legislación laboral no menciona este derecho ni tampoco el de la negociación colectiva, ni el de huelga.

La ley de seguridad de 1974 prohíbe las huelgas que afecten las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores/as o perjudiquen el bienestar económico del país.

La ley permite un comité de trabajadores electos en las empresas más grandes y un sistema de Comités Consultivos Paritarios (CCP) que sólo pueden establecerse con el permiso del Gobierno. Existen CCP en 19 grandes empresas mixtas y compañías del sector privado. El Ministro de Trabajo favorece el establecimiento de CCP en todos los lugares de trabajo con más de 200 empleados.

En los CCP se elige a los representantes de los trabajadores, pero no se les permite celebrar reuniones electorales ni hacer campaña de elecciones.

Aunque representan los intereses de los trabajadores/as en las discusiones con la dirección, sólo pueden actuar en calidad de asesores y no tienen ningún poder real para negociar. El Ministerio del Interior puede impedir que los candidatos obreros postulen para las elecciones de los CCP.

Los miembros trabajadores/as de los CCP eligen por votación secreta a 11 miembros ejecutivos del Comité General de Trabajadores de Bahrein (GCBW), establecido en 1983 para coordinar y vigilar los comités paritarios. Este comité no puede afiliar miembros ni recaudar cuotas de afiliación y el Ministerio de Trabajo debe aprobar su reglamento interno. El GCBW celebró elecciones en marzo de 1998.

En los últimos años, el GCBW ha pedido al Gobierno la modificación de la ley para permitir la existencia de los sindicatos, pero no ha recibido ninguna respuesta positiva.

Bahrein depende en gran parte de la mano de obra de otros países, especialmente la India, Pakistán y Filipinas, y más de las dos terceras partes de la mano de obra son expatriados. Estos trabajadores/as están poco representados en el sistema de comités paritarios, aunque pueden participar y lo hacen. La legislación laboral de Bahrein no se aplica a los trabajadores/as domésticos.

El GCBW puede dilucidar conflictos de los trabajadores/as nacionales y extranjeros y puede asistirlos en la presentación de su pleito ante un tribunal o ante el Ministerio de Trabajo. No obstante, el clima político dificulta estos trámites. La política oficial del Gobierno es tratar de reemplazar a los trabajadores/as asiáticos de bajos salarios por trabajadores/as nacionales.

En 1997, el GCBW se puso en contacto con los empleadores de la industria textil, donde no existen CCP, para discutir sobre las condiciones de trabajo en la industria. A raíz de las quejas de los empleadores, el Ministerio de Trabajo comunicó al GCBW que este tipo de iniciativas no entraba dentro de sus funciones y que no debía volver a intervenir de este

modo. No obstante, el Ministerio afirmó posteriormente que había hecho una oferta al GCBW por la que continuaría su participación en el sector.

Las autoridades supervisan estrechamente al GCBW. En los últimos años, algunos responsables de los CCP y del GCBW han sido hostigados, arrestados y detenidos durante varios meses sin cargo ni juicio, o las autoridades les han confiscado sus pasaportes debido a sus actividades sindicales.

[... el comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere al GCBW...]

Bahrein

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

[Respondiendo a la carta de la Oficina que le transmite los comentarios de la CIOSL sobre los principios y derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación, el Gobierno ha enviado una nota relativa a los alegatos formulados en una queja presentada al Comité de Libertad Sindical que ha sido ya examinada dentro de su ámbito. En estas circunstancias, y habida cuenta de que los comentarios de la CIOSL no se refieren de hecho a los alegatos mencionados por el Gobierno, el comentario del Gobierno no se reproduce aquí.]

Brasil

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva están inscritos en la Constitución Federal. En cuanto a la libertad de asociación, en el artículo 5, párrafos XVII a XX, de la Constitución se dispone lo siguiente:

XVII — hay plena libertad de asociación para llevar a cabo actividades lícitas, y está prohibida para llevar a cabo actividades de carácter paramilitar;

XVIII — el establecimiento de asociaciones y de cooperativas, estas últimas mediante ley, no requiere autorización, y el Estado no puede interferir en su funcionamiento;

XIX — la disolución obligatoria de asociaciones o la suspensión de sus actividades requiere una decisión judicial, y la primera de estas posibilidades requiere una audiencia en un tribunal;

XX — no se puede obligar a nadie a asociarse o a permanecer asociado.

Estas reglas son de carácter general y se aplican también a las asociaciones sindicales. Sin embargo, en el caso de los sindicatos, la propia Constitución Federal establece condiciones más estrictas para su establecimiento, en el artículo 8, párrafos I, II y V.

Artículo 8. Existe la libertad de asociación gremial, sujeta a lo siguiente:

I — la ley no exige la autorización del Estado para constituir un sindicato, pero sí exige el registro del mismo ante un órgano competente, y las autoridades públicas no pueden interferir o intervenir en la organización sindical.

II — en ningún nivel deberá constituirse más de una organización sindical para representar a una categoría gremial o económica dentro de una circunscripción territorial determinada que han de definir los trabajadores o los empleadores de que se trate, y dicha circunscripción no podrá ser más pequeña que una municipalidad.

V — no se puede obligar a nadie a afiliarse o a permanecer en un sindicato.

La Constitución de la República de 1988 eliminó el control que el Gobierno brasileño ejercía anteriormente sobre las organizaciones sindicales y que le permitía establecer requisitos aplicables a las estructuras sindicales, y reconocer o no la legalidad de un sindicato. La nueva Constitución introdujo en Brasil un nivel desconocido de libertad para llevar a cabo actividades sindicales, aun cuando todavía no se puede decir que la legislación nacional da plena libertad sindical. En la actualidad todavía existe el requisito de un sindicato único (artículo 8, párrafo II) y todos los trabajadores de la categoría representada por el sindicato deben pagar sus cuotas sindicales.

Los sindicatos deben participar en la negociación colectiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8, párrafo VI, de la Constitución, en el que se prevé el reconocimiento de los convenios y de los convenios colectivos, como un derecho de los trabajadores urbanos y rurales (artículo 7, XXVI).

De conformidad con el principio del sindicato único, en Brasil no están permitidos los sindicatos de empresa. Con excepción de los miembros del ejército, todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, tienen derecho a la libertad sindical, siempre y cuando haya «una sola organización sindical, de cualquier nivel, que represente a la categoría profesional o económica, en una circunscripción territorial que definan los trabajadores o los empleadores de que se trate, que no sea más pequeña que una municipalidad» (artículo 8, II). La prohibición aplicable a los miembros del ejército está inscrita en la Constitución Federal, artículo 142, apartado 30, párrafo IV:

30. Los miembros del ejército se denominan *militares* y están sujetos a las disposiciones siguientes, además de las previstas en la legislación:

IV — los miembros del ejército no pueden afiliarse a un sindicato ni hacer huelga (artículo 142).

No hace falta una autorización para constituir una organización de empleadores o de trabajadores. La Constitución simplemente menciona que deben registrarse «ante el órgano competente». En vista de que aún no se han introducido reglamentos relacionados con este artículo de la Constitución, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la institución facultada para ocuparse del registro de sindicatos debe ser el Ministerio de Trabajo y Empleo, pues es el órgano más indicado para supervisar que se cumple el principio de un sindicato único.

La intervención y la interferencia del Gobierno en la organización sindical queda prohibida de manera explícita en el artículo 8, párrafo I de la Constitución.

En el sector privado, el reconocimiento de los convenios colectivos no se aplica a los trabajadores domésticos.

Tampoco se reconoce el derecho de negociación colectiva a los funcionarios públicos. La administración pública del Brasil se rige por el principio de legalidad, entre otros (artículo 37). Esto implica que las condiciones de trabajo y de empleo de los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría, quedan establecidas por la ley y que, por lo tanto, no hay negociación colectiva.

Como se indicó anteriormente, las autoridades públicas no pueden interferir o intervenir en la organización sindical. Por esta razón, los convenios y convenios colectivos no requieren una autorización.

El texto refundido de las leyes laborales (CLT) simplemente prevé que los instrumentos colectivos deberían depositarse (presentarse), ante el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de ocho días después de su firma, a efectos de su actualización y divulgación (artículo 614). Al recibir un convenio o un convenio colectivo, el Ministerio no puede hacer ningún tipo de juicio de valor sobre el contenido del convenio. Hay que recalcar que toda incompatibilidad entre las cláusulas convenidas y la legislación laboral debe comunicarse a la oficina de los fiscales regionales del trabajo, la cual, llegado el caso, puede proceder a anular esas cláusulas a través del tribunal del trabajo.

Evaluación de la situación en la práctica

Antes de que entrara en vigor la Constitución de 1988, el Estado ejercía el control absoluto sobre la creación y el funcionamiento de los sindicatos. La legalidad de esas agrupaciones dependía de si eran reconocidas o no por el Estado, el cual evaluaba, caso por caso, la conveniencia y la oportunidad de establecer cada uno de los sindicatos, de definir la circunscripción que abarcaba y las categorías representadas en él. Entre 1931 y octubre de 1988, período durante el cual estuvo en vigor este sistema, el Brasil reconoció alrededor de 10.600 sindicatos.

La Constitución de 1988, como se indicó anteriormente, eliminó el requisito de contar con una autorización para constituir un sindicato. Siguió existiendo la formalidad de registrar el sindicato, únicamente a efectos de comprobar los aspectos de la creación de un sindicato. En la actualidad no existen estadísticas precisas acerca del número de sindicatos registrados. Sin embargo, se estima que desde octubre de 1988, se han creado unos 6.000 nuevos sindicatos en el Brasil, lo cual eleva el número actual a alrededor de 16.500 agrupaciones representativas de distintas ocupaciones y categorías económicas.

Desde 1997, la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Empleo mantiene un sistema de información que permite efectuar una evaluación de los progresos de la negociación colectiva en el Brasil, incluidos la actividad de mediación que llevan a cabo los mediadores públicos adscritos a ese organismo, los convenios y los convenios colectivos depositados ante los órganos regionales, en cumplimiento del artículo 614 del CLT.

El Sistema de Información de Relaciones Laborales (SIRT) indica que en 1998 se llevaron a cabo 8.381 mediaciones, lo cual supera ligeramente las 8.258 mediaciones efectuadas en 1997.

El SIRT indica que el número de convenios y de convenios colectivos aumentó aproximadamente un 21,5 por ciento entre 1997 y 1998 (en 1997 se depositaron 9.380 y en 1998 11.399).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En noviembre de 1998, el Ejecutivo presentó al Congreso Nacional la propuesta de enmienda constitucional (PEC) núm. 623/98, basada en las premisas siguientes:

- la libertad de establecer sindicatos, sin tener la obligación de cumplir el criterio relativo a las categorías profesionales o económicas o criterios relativos al número de miembros;
- la eliminación del monopolio de representación inherente al requisito de un sindicato único, y la inclusión de una disposición relativa a la redacción de la legislación necesaria para llevar a cabo la transición del régimen de un sindicato único al de libertad de asociación;
- la eliminación de las llamadas cuotas confederativas, que fueron reemplazadas por cuotas establecidas por la asamblea general;
- la revisión de la autoridad normativa, pero manteniendo la competencia del tribunal del trabajo para llevar a cabo procedimientos de arbitraje facultativos en los casos de conflictos económicos colectivos, a petición de las dos partes y, en los casos de conflictos de interés público, se prevé la posibilidad de una solución unilateral de los conflictos.

El Gobierno espera que, con la adopción de esta propuesta, sea posible la libertad sindical, tal como se prevé en el Convenio núm. 87 de la OIT, y que al mismo tiempo se promueva la negociación colectiva y se fomente la conciliación pero reduciendo las facultades normativas del tribunal del trabajo.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

En conformidad con los principios inscritos en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), se ha enviado una copia del proyecto de la presente memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que la examinen y formulen los comentarios que estimen pertinentes:

- Confederación Nacional de la Agricultura — CAN
- Confederación Nacional del Comercio — CNC
- Confederación Nacional de Industrias — CNI
- Confederación Nacional de Instituciones Financieras — CNF
- Confederación Nacional del Transporte — CNT
- Confederación Unica de Trabajadores — CUT
- Confederación General de Trabajadores — CGT
- Força Sindical — FS

— Social Democracia Sindical — SDS

Se enviará una copia de la memoria final a estas mismas agrupaciones de empleadores y de trabajadores.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ningún comentario de las agrupaciones antes mencionadas.

Canadá

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Canadá respeta y promueve el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La responsabilidad de la reglamentación de las relaciones de trabajo en el Canadá está repartida entre las diez provincias y el Gobierno federal. Con arreglo a la repartición constitucional de la autoridad legislativa en el Canadá, la mayoría de los empleados están regidos por la legislación laboral de la provincia en que trabajan. Los trabajadores ocupados en la industria manufacturera, la minería (con unas pocas excepciones), las industrias de productos forestales, el sector de la construcción, las industrias de servicios (excepto los de alcance federal como los bancarios), el transporte local, así como los empleados de los gobiernos provinciales y locales están comprendidos en la jurisdicción provincial. Los gobiernos de Yukón, Nunavut y los Territorios del Noroeste tienen también competencia constitucional en materia de asuntos laborales pero, salvo en lo que respecta a sus propios empleados, están sujetos a la legislación federal sobre las relaciones de trabajo.

Cada provincia ha adoptado una legislación laboral que reglamenta la negociación colectiva en su jurisdicción, y cuenta con un consejo independiente de relaciones de trabajo para aplicar dicha legislación (excepto la provincia de Quebec que posee un mecanismo administrativo equivalente y un tribunal del trabajo). Algunas administraciones han adoptado también una legislación específica en materia de negociación colectiva para determinados grupos de trabajadores, tales como los empleados del Gobierno, la policía, los bomberos y los docentes y, en algunos casos, para los trabajadores de la industria de la construcción.

El sector federal abarca menos del 10 por ciento de la fuerza de trabajo canadiense, pero incluye trabajadores de una serie de esferas clave de la economía. Las ramas de actividad del sector privado regidas por la legislación federal son las siguientes:

- el transporte internacional e interprovincial por tierra y por mar, incluidos los ferrocarriles, los oleoductos, el transporte marítimo y muchas empresas de transporte por camión y autobús;
- los aeropuertos y líneas aéreas;

- las comunicaciones y la radiodifusión; esto incluye las telecomunicaciones, la radio y la televisión;
- los bancos registrados de acuerdo con la legislación federal; las operaciones portuarias y la estiba;
- ciertas sociedades estatales como la empresa de correos del Canadá y los museos nacionales;
- las industrias que han sido declaradas por el Parlamento de interés general para el Canadá como la industria cerealera y las minas de uranio.

La parte I del *Código del Trabajo del Canadá*, que se aplica a los trabajadores de esas industrias de competencia federal, proporciona también el marco legislativo que rige las relaciones laborales en el Yukón, Nunavut y los Territorios del Noroeste (excepto para los empleados de los gobiernos territoriales, a los que se aplica la legislación territorial relativa a las relaciones de trabajo). Hay en total unos 700.000 empleados a los que se aplican las disposiciones de la parte I del Código del Trabajo del Canadá. Las negociaciones colectivas en el sector público federal se rigen en cambio por otra disposición, la *ley sobre relaciones de trabajo en el servicio público*, que se aplica aproximadamente a unos 200.000 empleados.

El mecanismo de la negociación colectiva está en gran parte descentralizado en el Canadá. Las negociaciones y los convenios colectivos se celebran casi siempre a nivel de establecimiento o la empresa. No es común que la negociación colectiva abarque toda una industria, y cuando esto ocurre se trata por lo general de una negociación de carácter voluntario. En los últimos años, los sectores de la construcción y las industrias forestales, así como los sindicatos que representan a los respectivos trabajadores, han tendido a celebrar negociaciones de alcance sectorial; no obstante, la negociación nacional y multisectorial, tal como se observa en algunos países europeos, no se practica en el Canadá. La legislación sobre las relaciones de trabajo en el Canadá refleja generalmente el carácter descentralizado de la negociación colectiva.

Por lo general, la legislación sobre las relaciones de trabajo en el Canadá, tanto en el plano federal como a nivel provincial y territorial, garantiza a los trabajadores el derecho a afiliarse a sindicatos y participar en las actividades lícitas de los mismos. Las disposiciones del *Código del Trabajo del Canadá* y las leyes provinciales equivalentes garantizan no sólo el derecho de sindicación, sino también su protección. Las leyes federales y provinciales contienen disposiciones que protegen a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra toda injerencia de la otra parte, y existen también mecanismos tanto en el ámbito federal como en el provincial que permiten asegurarse de que estas medidas de protección se apliquen y se respeten.

La legislación promueve en general la negociación colectiva libre y reconoce el derecho de huelga y el derecho al cierre patronal. Algunas disposiciones legales sobre la negociación colectiva contienen incluso un preámbulo en el cual se estipula expresamente que se considera de interés público fomentar la práctica y los procedimientos de la negociación colectiva. La legislación establece también condiciones para el ejercicio del derecho de huelga y el derecho al cierre patronal, y alienta al mismo tiempo a las partes para que celebren negociaciones cabales con el fin de concluir un convenio colectivo que responda eficazmente a las necesidades socioeconómicas de las partes.

La *Carta Canadiense de Derechos y Libertades* se aplica al Parlamento, a los órganos legislativos de las provincias y territorios y a los gobiernos federal, provinciales y territoriales. Cualquier acción que se considere como una violación de los derechos y libertades garantizados por dicha Carta puede ser impugnada.

En el artículo 1 de la Carta se garantizan derechos y libertades «sujetos únicamente a los límites razonables prescritos por la ley cuya justificación pueda demostrarse en una sociedad libre y democrática». El derecho a ser miembro de una asociación del tipo de un sindicato está protegido en virtud del artículo 2 de la *Carta Canadiense de Derechos y Libertades* y del artículo 3 de la *Carta de derechos y libertades individuales* de la provincia de Quebec (*LRQ, c. C-12*), que se aplica tanto al Gobierno como al sector privado de la provincia.

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos en el Canadá en virtud de las disposiciones legislativas que se citan a continuación. (El derecho de los funcionarios públicos a sindicarse y participar en negociaciones colectivas está establecido en la legislación, al igual que el de los trabajadores del sector privado.)

Legislación federal

- Código del Trabajo del Canadá (parte I)
- Ley sobre las relaciones de trabajo en el servicio público
- Ley sobre la condición jurídica del artista

Alberta

- Código de Relaciones Laborales (LRC),
- Ley sobre las relaciones de trabajo en el servicio público (PSERA)
- Ley sobre la negociación colectiva de los funcionarios de policía (POCBA)

Colombia Británica

- Código de Relaciones Laborales
- Ley sobre las relaciones de trabajo en el servicio público

Manitoba

- Ley sobre las relaciones de trabajo
- Ley sobre la administración pública (algunos artículos)
- Ley sobre las escuelas públicas
- Ley sobre el arbitraje relativo al cuerpo de bomberos

Nuevo Brunswick

- Ley sobre las relaciones laborales

Ley sobre las relaciones de trabajo en el servicio público

Terranova

Ley sobre las relaciones de trabajo

Ley sobre internistas y residentes

Ley sobre la negociación colectiva de los docentes de Terranova

Ley sobre la negociación colectiva en la industria pesquera

Ley sobre la policía de Terranova

Ley sobre los bomberos de San Juan

Nueva Escocia

Ley sobre los sindicatos

Ley sobre la negociación colectiva de los docentes

Ley de enmiendas

Ley sobre la negociación colectiva en la administración pública

Ley sobre la negociación colectiva de los trabajadores viales

Ontario

Ley de 1995 sobre las relaciones de trabajo (LRA)

Ley de 1993 sobre los consejos escolares y la negociación colectiva de los docentes

Ley sobre la negociación colectiva de los empleados de la Corona

Ley sobre el servicio público

Ley sobre la negociación colectiva en los establecimientos de enseñanza secundaria

Ley sobre el arbitraje de los conflictos laborales en los hospitales

Ley sobre los servicios de policía

Ley de 1997 sobre la prevención y la lucha contra incendios

Ley de 1997 sobre la estabilidad de la transición del sector público

Isla del Príncipe Eduardo

Ley del trabajo

Ley y reglamentación del la administración pública

Ley sobre los establecimientos escolares

Quebec

Código del Trabajo (LRQ, c. C-27)

Ley sobre el régimen de negociación de los convenios colectivos en el sector público y parapúblico.

Ley sobre las relaciones de trabajo, la formación profesional y la gestión de la mano de obra en la industria de la construcción (LRQ, c. R-20).

Ley por la que se garantiza el mantenimiento de los servicios esenciales en el sector de la salud y de los servicios sociales.

Ley sobre la situación profesional y las condiciones de contratación de los artistas del espectáculo, de los medios discográficos y cinematográficos (LRQ, c. S-32.1).

Ley sobre el estatuto profesional de los artistas en el campo de las artes visuales, las profesiones artísticas y la literatura y sus contratos con los difusores (LRQ, c. S-32.01).

Saskatchewan

Ley sobre los sindicatos

Ley sobre la policía

Ley sobre el cuerpo de bomberos

Ley sobre las relaciones de trabajo en la industria de la construcción

Territorios del Noroeste y Nunavut

Ley sobre el servicio público

Yukón

Ley sobre la educación

Ley sobre las relaciones de trabajo en el servicio público

La legislación canadiense no limita en general el derecho de los empleadores o de los trabajadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas. Sin embargo, aunque el derecho a constituir asociaciones para defender los intereses correspondientes está reconocido universalmente, no todos los trabajadores y los empleadores están amparados por la legislación relativa a la negociación colectiva.

Ciertos grupos como los constituidos por los miembros del cuerpo médico, los dentistas, los arquitectos, los juristas y los ingenieros, cuando están empleados como profesionales, así como los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos no están amparados por la legislación en algunas jurisdicciones territoriales, pero tienen derecho, no obstante, a negociar con sus empleadores sobre una base voluntaria. Las negociaciones voluntarias de esa índole son corrientes en el Canadá; esto ocurre, por ejemplo, en el caso de las

Asociaciones Médicas de Alberta y Ontario que llevan a cabo negociaciones de esa índole para fijar los honorarios médicos.

Los trabajadores agrícolas están protegidos por las leyes relativas a la negociación colectiva en la mayoría de las jurisdicciones territoriales. En algunas, sin embargo, están total o parcialmente excluidos o se les exige que tengan un número mínimo de afiliados para obtener la autorización correspondiente. No obstante, ninguna jurisdicción prohíbe la creación de asociaciones, y la participación de los trabajadores en las mismas con la finalidad de defender sus intereses, y los empleadores pueden reconocer voluntariamente esas asociaciones y negociar convenios con las mismas.

Los trabajadores domésticos están excluidos del campo de aplicación de la legislación relativa a la negociación colectiva en algunas jurisdicciones territoriales. Esta categoría agrupa generalmente a trabajadores aislados y dispersos geográficamente, que trabajan para muchos empleadores. No obstante, aunque no tienen derecho a la negociación colectiva, en la mayoría de las jurisdicciones estos trabajadores están protegidos por la ley (normas mínimas). Se han constituido asociaciones y organizaciones de trabajadores domésticos que tratan de influir en los legisladores para promover los intereses de sus afiliados.

Las definiciones previstas en la legislación de los términos «trabajador», empleador y «unidad de negociación», y la jurisprudencia en la materia determinan quién puede participar en la negociación colectiva. Cuando se determina quién ha de considerarse como trabajador a efectos de la negociación colectiva, se excluye por lo general a los trabajadores que cumplen funciones de dirección o funciones de carácter confidencial en ámbitos relativos a las relaciones de trabajo, a fin de evitar conflictos de intereses o la dominación de los sindicatos. En algunas jurisdicciones territoriales se otorga el derecho a la negociación colectiva a los supervisores y en la mayoría de ellos se concede ese derecho a los subcontratistas dependientes.

No es necesaria una autorización previa para constituir organizaciones de empleadores o de trabajadores. El Gobierno no puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores.

No se excluye a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores del campo de aplicación de las disposiciones relativas a la negociación colectiva salvo los casos de exclusión antes mencionados. Como ya se indicó algunos trabajadores en ciertas jurisdicciones territoriales canadienses no están amparados por la legislación relativa a la negociación colectiva de modo que sólo pueden acceder a la misma sobre una base voluntaria.

Algunos grupos de trabajadores como los miembros de la policía y los bomberos en la mayoría de las administraciones, los empleados del gobierno en varias administraciones, así como ciertos empleados de los hospitales y clínicas de reposo o los que prestan servicios esenciales no gozan del derecho de huelga en el Canadá; y los conflictos de trabajo que se plantean en esos casos están sujetos a mecanismos tales como el arbitraje obligatorio a cargo de árbitros o juntas de arbitraje independientes.

Los funcionarios públicos tienen derecho a la negociación colectiva en todas las administraciones.

Para complementar la información suministrada en respuesta a las preguntas precedentes, a continuación se indican algunos aspectos del sistema de relaciones de trabajo canadiense, incluido el marco de la negociación colectiva:

Consejos de relaciones de trabajo

Cada administración canadiense ha establecido su propia estructura para aplicar sus leyes en materia de negociación colectiva. Se trata habitualmente del Consejo de relaciones de trabajo, aunque en Quebec hay un dispositivo bastante diferente. Los consejos de relaciones de trabajo son organismos autónomos de carácter cuasi judicial, que dependen por lo general del poder legislativo por conducto del ministro encargado de los asuntos laborales. Por lo general son órganos tripartitos, compuestos por un presidente independiente y un número equivalente de representantes de los sindicatos y de los empleadores nombrados por un período determinado.

Como tribunales administrativos, los consejos de relaciones de trabajo derivan su autoridad de la legislación en materia de negociación colectiva que aplican. Esa legislación no sólo prevé los derechos y obligaciones de los sindicatos y de los empleadores, sino también la estructura y los procedimientos necesarios para hacer valer esos derechos.

Los consejos de relaciones de trabajo cumplen a la vez una función administrativa y resolutoria. En el desempeño de esta última, los consejos laborales se asemejan en parte a los tribunales. El presidente del consejo que preside las audiencias establece las normas en materia de pruebas y de procedimiento, y por lo general indica los motivos por los cuales se toma cualquier decisión importante. Los procedimientos de estos consejos tienen un carácter menos oficial y son generalmente más expeditivos que los de los tribunales. Otra de las características de los consejos de relaciones de trabajo que los diferencia de los tribunales es la presencia en sus miembros de profesionales especializados en las relaciones de trabajo que representan a las dos partes. El nombramiento de los miembros del consejo se efectúa previa consulta con las principales organizaciones de empleadores o de trabajadores, según sea el caso.

La función primordial de los consejos de relaciones de trabajo consiste en garantizar el respeto de las disposiciones legislativas que rigen la negociación colectiva y de los principios que éstas establecen. Los consejos se ocupan también, entre otras cosas de determinar las unidades de negociación apropiadas, supervisar el procedimiento de autorización y pronunciarse con respecto a diversos tipos de queja, por ejemplo, las relativas a casos de injerencia por parte del empleador, despidos por realizar actividades sindicales, falta de buena fe en la negociación, huelgas o cierres patronales de carácter ilegal, etc. Muchos consejos ayudan también a las partes a resolver problemas en materia de relaciones laborales que se plantean en el lugar de trabajo.

Los consejos pueden ordenar a una de las partes que cumpla con su obligación legal de negociar de buena fe por ejemplo, y pueden también dictar resoluciones para poner fin a huelgas o cierres patronales. Algunos consejos están también facultados para mediar en los casos de conflictos relativos a un primer convenio colectivo. Los consejos pueden dictar resoluciones para imponer una amplia gama de medidas; generalmente, esas resoluciones pueden presentarse ante el tribunal apropiado para que adquieran fuerza ejecutoria como decisiones del tribunal.

En la provincia de Quebec, la Oficina del Comisario General del Trabajo, que forma parte del Ministerio de Trabajo, y un Tribunal del Trabajo cumplen funciones similares a las de los citados consejos de relaciones de trabajo.

*Reconocimiento de los sindicatos representativos
a efectos de la negociación colectiva (certificación)*

Las leyes laborales de las diversas jurisdicciones territoriales permiten que se otorguen derechos de negociación a los sindicatos que cuentan con el apoyo de la mayoría de los miembros de las unidades de negociación a nivel de establecimiento o de empresa. La certificación es el principal medio por el cual un sindicato puede adquirir el derecho de negociación colectiva en el Canadá. Previa solicitud, el consejo laboral otorga a un agente de negociación el derecho exclusivo a negociar en representación de cierto grupo de trabajadores que, a su juicio, constituye una unidad de negociación apropiada. Para obtener la certificación como agente de negociación exclusivo, el sindicato interesado debe demostrar que representa a la mayoría de los trabajadores de esa unidad, ya sea mediante la presentación de documentos que prueben el grado de apoyo con que cuenta o mediante una votación secreta.

Una vez obtenida dicha certificación, el sindicato puede actuar como agente de negociación en representación de todos los trabajadores de la unidad de negociación correspondiente incluso de aquellos que no son miembros del sindicato. Como corolario de este derecho de representación exclusivo, el sindicato tiene la obligación de representar a todos los trabajadores de la unidad de negociación de manera equitativa y sin discriminación alguna.

Prácticamente en todas las jurisdicciones territoriales, los empleadores pueden también reconocer voluntariamente a los agentes de negociación y las unidades que éstos representan. Un sindicato reconocido de forma voluntaria por el empleador puede negociar con éste un convenio colectivo, y puede cumplir otras tareas en el ámbito de las relaciones de trabajo del mismo modo que lo haría un sindicato certificado.

Prohibición de las prácticas laborales desleales

En el sistema de relaciones de trabajo canadiense hay disposiciones que prohíben una serie de prácticas de trabajo desleales tanto con respecto a los empleadores como a los sindicatos. Así se prohíbe a los empleadores toda injerencia en la creación o el funcionamiento de un sindicato, incluida su participación en una interrupción legal del trabajo. Los sindicatos tienen a su vez la obligación de representar de manera equitativa y sin discriminación alguna a todos los trabajadores de la unidad de negociación, y el empleador no puede aplicar medidas disciplinarias, ni despedir a un trabajador o darle un trato discriminatorio por motivo de su afiliación a un sindicato. Se prohíbe también a los sindicatos interferir en la constitución o el funcionamiento de las organizaciones de empleadores.

Negociación de buena fe

Los agentes de negociación certificados y los empleadores correspondientes tienen la obligación de reunirse y negociar de buena fe, es decir, tienen que hacer todo lo posible por concluir un convenio colectivo. Si una de las partes piensa que la otra no ha actuado de buena fe puede presentar un recurso ante el consejo de relaciones de trabajo competente. De esa forma se garantiza el derecho de las partes a negociar convenios colectivos en todas las jurisdicciones territoriales.

Asistencia de terceros para solucionar conflictos de trabajo colectivos

La importancia de la conciliación y la mediación como medio de ayudar a las partes a concluir un acuerdo voluntario está reconocida en todo el Canadá. Las leyes sobre las relaciones de trabajo en el Canadá prevén la intervención de conciliadores o mediadores cuando las partes no pueden resolver sus discrepancias. Están previstos también los plazos para solicitar asistencia en ese sentido, y en la mayoría de las jurisdicciones sólo se puede ejercer el derecho de huelga o cierre patronal después de haber recurrido a la asistencia obligatoria de mediadores o conciliadores.

Todas las jurisdicciones territoriales canadienses permiten también el arbitraje voluntario. Aunque el arbitraje voluntario dé lugar a la imposición de un convenio colectivo, se mantiene la autonomía de las partes dado que la decisión de someter o no la cuestión al arbitraje depende de cada una de ellas.

En la mayoría de las jurisdicciones territoriales canadienses se reconocen las dificultades que pueden encontrarse para concluir un primer convenio colectivo y se prevén mecanismos especiales para resolver problemas en esos casos, con el fin de ayudar a las partes a ponerse de acuerdo y, de ser necesario, someter al arbitraje las cuestiones que queden sin resolver.

Procedimiento para examinar reclamaciones

Una de las principales características del sistema de relaciones de trabajo canadiense es el principio según el cual no se pueden efectuar huelgas o cierres patronales durante el período de validez del convenio colectivo.

La legislación exige que todos los convenios colectivos contengan una disposición que estipule que los desacuerdos respecto de la interpretación, aplicación y administración de los convenios colectivos deben resolverse sin recurrir a la huelga o al cierre patronal.

Los convenios colectivos contienen habitualmente una disposición relativa a la solución definitiva de los casos de reclamación mediante la intervención de un árbitro o una junta de arbitraje. Las partes se ponen de acuerdo a veces para facilitar o acelerar los procedimientos previstos para examinar ciertos tipos de reclamaciones. Cuando no existe una cláusula arbitral, las partes deben aplicar las disposiciones previstas en la legislación.

Protección de los derechos de negociación y de los convenios colectivos en los casos de venta o transferencia de empresas

Cuando se vende una empresa o parte de ella, o se transfiere de otra manera la propiedad a otro empleador, y prosiguen las actividades empresariales, la regla general consiste en esos casos en la continuidad de los derechos de negociación y la validez de los convenios colectivos y que el nuevo empleador reemplace al anterior en los trámites en curso ante el consejo de relaciones de trabajo.

Evaluación de la situación en la práctica

Indicaciones sobre la población activa

En el período comprendido entre 1980 y 1998, la fuerza de trabajo canadiense aumentó en un 30 por ciento, lo cual refleja el aumento en la población del Canadá de la proporción de personas de más de 15 años de edad (cuadro 1). Por lo tanto, la tasa de participación de los

canadienses en la población activa se mantuvo casi constante (alrededor del 65 por ciento) durante esos dos decenios, y aumentó ligeramente durante los últimos años del decenio de 1980 y los primeros del decenio de 1990 (cuadro 1a).

La tasa de desempleo se situaba a comienzos del mismo período en un 7,5 por ciento y, después de haber aumentado durante los primeros años de 1980 y nuevamente a comienzos del decenio de 1990, terminó el período en un 8,3 por ciento (cuadro 1a). El porcentaje de la población activa incluido en la categoría de «empleados» bajó del 85,9 por ciento registrado en 1987 al 82,4 por ciento en 1998, debido a que un número creciente de canadienses se convirtieron en trabajadores independientes (cuadro 3).

En 1998 el 22 por ciento de las personas incluidas en la categoría de «empleados» trabajaba en el sector público, mientras que en 1992 ese porcentaje llegaba al 25,4 por ciento (cuadro 3). Los cuadros mencionados no se reproducen.

*Libertad de asociación y libertad sindical*¹

Según una encuesta realizada por el organismo encargado del desarrollo de los recursos humanos en el Canadá acerca de la composición de los sindicatos, en 1998 había 1.031 sindicatos en el Canadá (231 sindicatos nacionales, 48 sindicatos internacionales y 752 de otra índole) que agrupaban a 3.940.000 trabajadores. Estas cifras reflejan un aumento con respecto a las de 1990, ya que en ese año había 1.016 sindicatos, pero también una disminución del número de afiliados, puesto que en 1990 había 4.030.000 trabajadores sindicados (cuadro 5, no se reproduce).

Los resultados de la misma encuesta revelan además una ligera disminución de la proporción de trabajadores sindicados, tanto en el sector público como en el privado, en relación con el total de asalariados no agrícolas (bajó del 35,7 por ciento, en 1980, al 32,5 por ciento, en 1998 [cuadro 4]). Se considera en general que cierto número de trabajadores canadienses están amparados por un convenio colectivo aunque no estén afiliados a un sindicato. La experiencia a lo largo del tiempo indica que hay una diferencia de entre el 5 y el 6 por ciento entre la tasa de sindicación registrada y la proporción de trabajadores protegidos (en Quebec la diferencia se sitúa entre el 7 y el 8 por ciento).

¹ Estos datos se refieren a los sindicatos registrados directamente y a las organizaciones locales independientes.

*La negociación colectiva en el Canadá*²

Se calcula que hay en total unos 27.000 convenios colectivos en vigor en los sectores público y privado del Canadá (según los datos que figuran en la tercera edición de *Contracta Causes*, de Jeffrey Sack, Q. c. y Ethan Poskam, Lancaster House, 1996).

De acuerdo con los datos de una encuesta efectuada por la Oficina de Estadística del Canadá, en 1998 el 76 por ciento de los empleados del sector público estaban amparados por un convenio colectivo, mientras que en el sector privado el porcentaje correspondiente era el 21 por ciento.

Interrupciones del trabajo

El número de interrupciones del trabajo y de días de trabajo perdidos, así como el número de trabajadores afectados por dichas interrupciones han disminuido en alrededor del 50 por ciento desde 1982 (cuadro 7, no se reproduce).

Además de la información que precede, en los documentos que se enumeran a continuación, proporcionados por diversas administraciones, datos que figuran se han tenido en cuenta en esta memoria o que complementan la información de los cuadros y gráficos estadísticos que se adjuntaron a la misma.

Alberta

Informe anual del Consejo de Relaciones de Trabajo, 1996-1997.

Oficina de Recursos Humanos y Empleo de Alberta: estadísticas sobre las mediaciones 1995/1996-1999/2000; número de trabajadores sindicados y trabajadores protegidos clasificados según ciertas características; huelgas y cierres patronales en Alberta vs. número de convenios que expiraron en 1990-1999.

Manitoba

Estadísticas del Consejo de Relaciones de Trabajo de Manitoba.

Terranova

Informe anual del Consejo de Relaciones de Trabajo, 1998.

² Los métodos utilizados para la recopilación de datos sobre el alcance de la negociación colectiva y las tasas de sindicación en el Canadá se han modificado en los últimos años. La Oficina de Estadística del Canadá solía reunir datos mediante un censo de todos los sindicatos con más de 100 afiliados. Estos datos se recopilaban hasta 1996, pero se analizaron y publicaron únicamente hasta 1992. A partir de 1997, los datos relativos a los sindicatos proceden de la encuesta general sobre la fuerza de trabajo. Esta encuesta tiene un margen de error mayor, pero abarca también una gama más amplia de características. Está previsto publicar a comienzos de 2000, un análisis de los datos correspondientes al período comprendido entre 1993 y 1996, en el que han de incluirse indicaciones sobre la forma de efectuar la transición. Al mismo tiempo, la Dirección de la Oficina de información sobre los lugares de trabajo del Ministerio de Desarrollo de los Recursos Humanos en el Canadá lleva a cabo su propia encuesta sobre los trabajadores afiliados a sindicatos que cuentan con más de 50 miembros. Esto explica algunas de las diferencias menores que se observan en las cifras.

Nueva Escocia

Resumen estadístico.

Ontario

Oficina de información sobre la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo de Ontario: estadísticas sobre el porcentaje de trabajadores sindicados; número de organizaciones de trabajadores.

Quebec

Resumen de indicadores y tendencias que se observan en los informes anuales del Ministerio de Trabajo, 1995-1998.

Véanse los comentarios que preceden y, también los ejemplos que se indican a continuación de iniciativas y medidas destinadas a promover la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el derecho a la negociación colectiva. Cada administración canadiense ha adoptado una amplia gama de iniciativas y medidas de esta índole, que en algunos casos no se han resumido en este informe para evitar repeticiones.

Gobierno federal

En la parte I del *Código de Trabajo del Canadá* se prevé una asistencia en materia de conciliación y mediación para los empleadores y sindicatos del sector privado regidos por disposiciones federales. Durante el año civil de 1998, se examinaron 302 casos de conflicto, de los cuales 195 habían surgido ese mismo año y 107 estaban planteados desde el año anterior. De ese total de casos examinados, 213 se resolvieron en el transcurso del año civil de 1998; 203 de ellos, o sea el 95,3 por ciento, sin que las partes tuviesen que recurrir a una huelga o a un cierre patronal.

Esta proporción de más del 90 por ciento de los casos de conflictos laborales resueltos sin que se produzcan interrupciones del trabajo ha sido habitual durante muchos años.

Pueden recurrir también a estos servicios de mediación preventivos, de alcance general y enfoque innovador, los empleadores y sindicatos regidos por disposiciones de alcance federal con el fin de que dichos servicios les ayuden a resolver problemas durante el período de validez de un convenio colectivo. En el Canadá está prohibido realizar interrupciones del trabajo durante el período de validez de un convenio colectivo.

Durante 1998, el programa preventivo de mediación del servicio federal de mediación y conciliación (FMCS) participó activamente en una serie de seminarios, talleres y presentaciones relativas a la negociación basada en los intereses de todas las partes, la forma de trabajar eficazmente en comisión, las técnicas de negociación, las relaciones por objetivos y la solución de problemas. Estos programas proporcionan a los empleadores y a los sindicatos regidos por la legislación federal medios para mejorar sus relaciones de trabajo y explorar enfoques no tradicionales para resolver los conflictos.

Los funcionarios del FMCS se encargaron también de la mediación en unos 52 casos de reclamación, que se resolvieron casi todos (alrededor del 90 por ciento) antes de llegar al arbitraje. Se ocuparon también de otros casos (más de 20) en los que intervinieron en el contexto de la mediación preventiva u otras actuaciones similares.

El Programa de Trabajo del Ministerio encargado del desarrollo de los recursos humanos en el Canadá (HRDC) registra desde hace mucho una tasa anual de éxito que supera el 90 por ciento de los casos de conflicto que se resuelven sin una interrupción del trabajo. Ese resultado, combinado con sus esfuerzos en materia de mediación preventiva y de mediación en los casos de reclamación, se ha traducido en un alto grado de satisfacción de quienes recurren a los servicios proporcionados por ese Ministerio.

La Dirección de informaciones sobre los lugares de trabajo (WID) del Programa de Trabajo del HRDC proporciona una amplia gama de datos hechos y cifras relativos a las relaciones de trabajo, en los que se incluyen informaciones sobre la negociación colectiva, la evolución actual de las relaciones de trabajo y las prácticas innovadoras en el lugar de trabajo que se utilizan en el Canadá para ayudar a las partes a comprender el proceso de negociación colectiva en el Canadá y participar en él eficazmente y para promover discusiones enriquecedoras e investigaciones fructíferas en materia de relaciones de trabajo.

Dado que posee la colección más completa de convenios colectivos procedentes de todas las jurisdicciones del Canadá (aproximadamente 6.000 convenios colectivos) y que sigue sistemáticamente las principales negociaciones colectivas (las negociaciones que abarcan 200 empleados o más en la esfera federal y 500 o más en las jurisdicciones provinciales), la Dirección de informaciones sobre los lugares de trabajo puede proporcionar una vasta gama de informaciones sobre las negociaciones relativas a los ajustes salariales, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las prácticas innovadoras en los lugares del trabajo del Canadá. Esta Dirección también recopila y divulga informaciones sobre las interrupciones del trabajo, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores del Canadá.

A fin de responder mejor a las necesidades e intereses cambiantes de los interesados, esta Dirección ha tomado una serie de iniciativas para actualizar el análisis de las disposiciones de los principales convenios colectivos del Canadá. En primer lugar, procedió a examinar el contenido de la base de datos donde figuran esos convenios colectivos, así como los métodos utilizados para tratar esa información. La finalidad de este examen es actualizar y ampliar el alcance del análisis de los convenios colectivos para reflejar mejor el contenido de los convenios actuales, así como las disposiciones innovadoras más recientes. La Dirección examina también la posibilidad de constituir una muestra estratificada de los convenios colectivos que incluya las unidades de negociación constituidas por 100 trabajadores o más. Estas iniciativas se tomaron después de haberse efectuado una serie de consultas a los usuarios, que revelaron la necesidad de contar con información sobre las unidades de negociación más pequeñas, así como sobre las nuevas cuestiones que se plantean en el ámbito de la negociación colectiva.

Para ayudar al Programa de Trabajo a cumplir su tarea de proporcionar informaciones oportunas y útiles mediante las tecnologías más eficaces de que dispone, la WID está preparando una base de datos sobre los principales convenios colectivos del Canadá que se podrá consultar en Internet. Además de la información sobre cuestiones laborales, que se puede consultar en el sitio Web del Programa de Trabajo, esta iniciativa permitirá que un número mayor de especialistas en relaciones de trabajo, tanto en el Canadá como en el extranjero, puedan acceder más fácilmente a informaciones esenciales sobre la negociación colectiva y otras cuestiones relativas al medio laboral.

La principal publicación de la Dirección, la *Workplace Gazette* (que celebró su primer aniversario en 1999 con la salida de su número de primavera) sigue cumpliendo su finalidad y suscitando el reconocimiento del público como un instrumento útil que puede

ayudar a las partes a prepararse para la negociación y resolver problemas por esa vía y a mantenerse informadas sobre la evolución de las relaciones de trabajo.

Terranova

El Consejo de Ajuste de la Fuerza de Trabajo y Productividad fue creado en 1993 con el fin de proporcionar un foro para el diálogo y la consulta entre la Asociación de Empleados Públicos de Terranova y los empleadores del sector público favoreciendo así la comprensión entre las partes y fomentando un clima de cooperación entre la dirección y los trabajadores en el sector público. La División de Relaciones de Trabajo ha colaborado estrechamente con el Consejo para impulsar una iniciativa destinada a revitalizar el sistema de comisiones laborales (constituidas por representantes de la dirección y de los trabajadores) en el sector público.

El plan de revitalización de las comisiones laborales consistía en un proceso organizado en tres etapas con el fin de lograr una organización más productiva y más sólida. Los interesados participaron activamente en la elaboración y el examen del sistema que utilizan. El plan se centró en los aspectos relativos a la recopilación y el análisis de la información, la elaboración de soluciones, la educación y la ejecución.

Gracias a este esfuerzo conjunto, la División de relaciones de trabajo contribuyó a poner en práctica un sistema de comisiones laborales cuya concepción se inspiró en las ideas propuestas por los propios interesados, y no en criterios impuestos, lo cual aumenta sus probabilidades de éxito.

Asimismo, se consulta periódicamente a los trabajadores y a los empleadores respecto de cualquier modificación de la legislación en materia de negociación colectiva.

Ontario

El Gobierno supervisa la aplicación de la legislación sobre las relaciones de trabajo a fin de garantizar: que tenga en cuenta tanto las necesidades de los empleadores como las de los trabajadores y sus representantes, que proporcione a las partes los medios necesarios para negociar acuerdos que les permitan solucionar sus problemas de trabajo, y que prevea mecanismos para resolver los conflictos cuando las partes no pueden acordar soluciones. El Ministerio de Trabajo participa en redes de asociaciones laborales, como la Asociación de Relaciones Laborales de la zona de Toronto (TAIRA) (un grupo que tiene por finalidad propiciar un diálogo constructivo entre los sindicatos y los empleadores) y en algunos casos también las patrocina.

Saskatchewan

La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos en la legislación de Saskatchewan. Se elaboran asimismo estadísticas sobre los sindicatos y los trabajadores sindicados, los convenios colectivos, etc. Hay organizaciones como la Federación de Trabajadores de Saskatchewan y la Junta para el Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de Saskatchewan que promueven la educación en los lugares de trabajo. La División de los servicios de prevención del Ministro del Trabajo de Saskatchewan ofrece asimismo programas de educación y formación en el lugar de trabajo. El Departamento de relaciones laborales, mediación y conciliación del Ministro del Trabajo de Saskatchewan ofrece también programas de educación y formación, incluida la formación centrada en la negociación basada en los intereses de las partes.

**Organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a las que se transmitieron
copias de la memoria**

Consejo de Empleadores del Canadá,
Congreso del Trabajo del Canadá,
Confederación de Sindicatos Nacionales.

**Observaciones recibidas de organizaciones
de empleadores y de trabajadores**

No se recibieron observaciones.

Anexos (No se reproducen)

- Cuadro 1. Estadísticas generales de la población activa, 1980-1998.
- Cuadro 2. Tasa de participación de la población activa, por edad y sexo, 1994-1998.
- Cuadro 3. Empleo, por categoría de trabajadores, 1987-1998.
- Cuadro 4. Trabajadores sindicados en el Canadá, 1980-1998.
- Cuadro 5. Composición nacional e internacional de los sindicatos, determinados años.
- Cuadro 6. Solicitudes de certificación como agentes de negociación, determinadas jurisdicciones.
- Cuadro 7. Interrupciones del trabajo, 1982-1998.
- Gráfico 1. Tendencias generales de la población activa, 1980-1998.
- Gráfico 2. Trabajadores sindicados en el Canadá, 1980-1998.
- Gráfico 3. Estadísticas de las interrupciones del trabajo, 1982-1998.

Canadá**Observaciones remitidas a la Oficina
por la Confederación Internacional de
Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**

El Gobierno de Canadá informó a la OIT que la ratificación de los convenios de la OIT incumbe tanto a las autoridades federales como a las autoridades provinciales y territoriales, la legislación de varias provincias y territorios del Canadá no es compatible con el Convenio núm. 98, y dichas provincias no se proponen modificar su legislación.

El Gobierno Federal, al igual que los gobiernos de varias provincias, ha utilizado y sigue utilizando la legislación para interferir en el mecanismo de la negociación colectiva en

violación de los derechos sindicales de los funcionarios públicos. A continuación se citan algunos de los ejemplos más recientes en ese sentido:

- La ley de 1997 modificatoria de la ley sobre las escuelas públicas de Manitoba, que limita la competencia de los árbitros.
- La ley federal C-24 (la ley sobre la continuación de los servicios de correos), de 1997, que obstaculiza la negociación colectiva.
- Ontario: la ley de 1996 sobre el ahorro y la reestructuración (núm. 26), en particular el anexo Q; la ley de 1997 sobre la estabilidad de la transición del sector público (núm. 136), en particular el anexo A; la ley de 1997 sobre la solución de conflictos en el sector público; la ley de 1993 sobre los contratos (núm. 48). Estas leyes se refieren al arbitraje obligatorio en determinadas esferas del sector público y permiten la injerencia de las autoridades en el arbitraje y los tribunales de trabajo.
- La ley de 1997 sobre la mejora de la calidad de la educación en Ontario, que interfiere en la negociación colectiva.
- La ley de 1998 sobre el mantenimiento de las operaciones de la compañía de energía eléctrica de Saskatchewan, que prorrogó la validez de un convenio que ya había expirado, impuso nuevas tasas salariales y suprimió el derecho de huelga por tres años.

Asimismo, en Ontario, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los arquitectos, los dentistas, los agrimensores, los abogados y los médicos están excluidos del marco jurídico que protege los derechos sindicales. Las enmiendas de 1995 a la ley de relaciones de trabajo y la ley sobre el empleo de Ontario excluyeron a esas categorías de trabajadores del campo de aplicación de la ley sobre las relaciones de trabajo de Ontario y también de otras disposiciones que reglamentan la negociación colectiva para los trabajadores de determinados sectores. Como consecuencia de la aplicación de dichas enmiendas se suprimieron los derechos de sindicación de esos trabajadores y quedaron sin efecto los convenios colectivos que estaban vigentes. Esas mismas disposiciones legislativas suprimieron también la protección con respecto al reconocimiento de los sindicatos y los convenios colectivos que amparaban a los trabajadores subcontratados en el sector de los servicios, como los trabajadores de los equipos de limpieza, los trabajadores de los servicios de alimentación y los guardias de seguridad, en los casos de venta de la empresa o cuando hay un cambio de contratista.

En el sector privado, el Código de Relaciones Laborales de Alberta permite una intervención excesiva del Gobierno en la negociación colectiva y prevé medios para que el empleador pueda eludir al sindicato como parte en la negociación colectiva. El margen de injerencia del empleador es tal que resulta prácticamente imposible que los trabajadores del sector del comercio minorista y de la banca puedan organizarse para oponerse a las medidas que les impongan los empleadores. Una revisión del Código de 1998 suprimió la competencia del Consejo de Relaciones de Trabajo para poder certificar automáticamente una unidad de negociación cuando se comprueba la existencia de prácticas laborales indebidas.

Canadá

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios (CIOSL)

Tomamos nota en su carta de que la comunicación de la CIOSL relativa al Canadá se reflejará en el informe anual de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva «en la medida en que no constituya una queja que quedaría fuera del campo de aplicación del seguimiento de la Declaración». Para determinar si la comunicación de la CIOSL entra o no en el marco del seguimiento de la Declaración y si la información que contiene ha de reflejarse en el informe anual, sería útil recordar que un documento de la Oficina (GB.272/2), presentado al Consejo de Administración este último mes de marzo, define en la forma siguiente este marco y sus efectos en las comunicaciones presentadas:

3. El objetivo estrictamente promocional apunta a alentar a los Miembros con miras al cumplimiento de los principios enunciados en la Declaración, así como a evaluar la eficacia de la labor de la Organización al respecto. Por lo mismo, el seguimiento no podrá servir de base para unas quejas que se refieran a la observancia de dichos principios por los Miembros. Tampoco puede desembocar en una doble discusión de las situaciones sometidas ya a un procedimiento de supervisión de las obligaciones derivadas de los convenios, ni coartar su funcionamiento, puesto que no tiene, por definición, la misma finalidad. En tales condiciones, el seguimiento no permitirá volver a tratar de asuntos ya debatidos, o en curso de examen, con arreglo a los procedimientos de supervisión, ni examinar nuevos asuntos a los que sean aplicables esos procedimientos. *Si se plantearan, habría que declararlos ajenos a uno u otro elemento de la Declaración* (cursivas añadidas).

Las cinco cuestiones mencionadas en el párrafo 2 de la comunicación de la CIOSL han sido ya examinadas en detalle por el órgano de control competente, a saber, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha adoptado decisiones sobre estos casos después de un examen detenido de las quejas y de las respuestas del gobierno interesado. Análogamente, la legislación mencionada en el párrafo 3 de la comunicación de la CIOSL ha sido objeto de un examen detallado y de una decisión del Comité de Libertad Sindical de la OIT, así como de comentarios de la Comisión de Expertos y de una discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

En lo que se refiere a las cuestiones mencionadas en el párrafo 4, no tenemos la posibilidad de determinar si entran o no en el campo de aplicación del seguimiento de la Declaración en la medida en que parecen ser poco claras y contener varias inexactitudes, incluidas referencias incorrectas en materia de jurisdicciones. Por ejemplo, el Código de Relaciones de Trabajo de Alberta no se aplica al sector de la banca como parece indicarse en la comunicación ni tampoco fue objeto de una revisión en 1998. Por otra parte, en 1998 se añadió una disposición correctiva en materia de certificación en el Código Federal del Trabajo del Canadá que se aplica al sector de la banca. Por consiguiente, nos preocupa la idoneidad y utilidad de que estos comentarios se reflejen en el informe anual y pedimos que la Oficina consulte la memoria del Canadá sobre los principios de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva que contiene una información completa y exacta sobre la legislación del Canadá relativa a la negociación colectiva, incluidas las medidas de protección contra actos de injerencia del empleador y otras prácticas indebidas de trabajo.

China

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en nuestro país.

La legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes de nuestro país contienen disposiciones explícitas en relación con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La Constitución de la República Popular de China (edición revisada en 1999) estipula en su artículo 35 que «los ciudadanos de la República Popular de China tienen libertad de palabra, de prensa, de reunión, de asociación, de formar cortejos y de manifestarse».

La ley sindical de la República Popular de China estipula en su artículo 3 que «todos los trabajadores manuales o intelectuales, que actúen en las empresas, instituciones u organismos del Estado dentro del territorio de China y que dependan de sueldos o salarios como principal fuente de ingresos, independientemente de su nacionalidad, raza, sexo, ocupación, creencias religiosas o antecedentes educativos, tendrán derecho a organizar e ingresar en los sindicatos, de conformidad con la ley».

La ley del trabajo de la República Popular de China dispone en su artículo 33 que «el personal y los trabajadores de una empresa, constituidos en parte, podrán concluir un contrato colectivo con la empresa en materias relacionadas con la remuneración del trabajo, las horas de trabajo, los descansos y vacaciones, la seguridad y salud en el trabajo y los seguros y bienestar. El proyecto de contrato colectivo se someterá a la asamblea del personal y los trabajadores o a todos los miembros del personal y los trabajadores para su discusión y adopción. Se concluirá un contrato colectivo por parte del sindicato (en nombre del personal y los trabajadores) con la empresa; en una empresa en la que el sindicato no se haya establecido todavía, este contrato será concluido por los representantes elegidos del personal y los trabajadores con la empresa». En su artículo 35, dispone además que «los contratos colectivos concluidos de conformidad con la ley tendrán fuerza vinculante tanto para la empresa como para todo su personal y sus trabajadores. Las normas sobre condiciones de trabajo y retribución por el trabajo que se hayan acordado en los contratos de trabajo concluidos entre los trabajadores individuales y la empresa, no serán inferiores a los que se hayan estipulado en los contratos colectivos».

El Reglamento de la asamblea del personal y los trabajadores en las empresas industriales que son propiedad de todo el pueblo contempla, en su artículo 9, que «el director de la fábrica (en nombre de la dirección) y el presidente del sindicato (en nombre del personal y los trabajadores) firmarán un colectivo contrato o acuerdo común cuando convoquen una asamblea del personal y los trabajadores, para compartir las obligaciones y asegurar la ejecución del objetivo común del desarrollo de la empresa».

Las disposiciones transitorias de la República Popular de China sobre las empresas privadas, en su artículo 33, prevén que «un sindicato de una empresa privada tendrá derecho a firmar un contrato colectivo con la empresa en nombre del personal y los trabajadores, para proteger los derechos e intereses de sus miembros y apoyar las actividades de producción y administración de la empresa».

Las disposiciones reglamentarias sobre contratos colectivos, promulgadas por el Ministerio de Trabajo, contienen disposiciones específicas en relación con las cuestiones de consulta colectiva y acuerdos colectivos, y serán de aplicación a todas las empresas dentro del territorio de China.

De conformidad con el Código Penal de la República Popular de China (edición revisada en 1997), artículo 7, capítulo 3, parte primera, sólo los que han sido privados de sus derechos políticos por una sentencia conforme a la ley, como resultado de una violación grave del derecho penal del país, estarán privados de libertad de asociación.

De conformidad con la legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes de China, se necesita una autorización previa para constituir organizaciones de empleadores o trabajadores. En China, las organizaciones de empleadores entran en la categoría de organizaciones sociales. El Reglamento sobre el registro de las organizaciones sociales estipula en su artículo 9 que «para solicitar el establecimiento de una organización social, un responsable presentará, previa revisión y aprobación por parte de la administración social competente, la correspondiente solicitud de trámite preparatorio ante el organismo de registro». La ley sindical de la República Popular de China estipula en su artículo 12 que «la Federación de Sindicatos de China se constituirá como organización nacional unificada». Además, estipula en su artículo 13 que «el establecimiento de organizaciones sindicales de base, federaciones sindicales locales y organizaciones sindicales a nivel nacional, local o de ramo industrial será sometida para su aprobación a una organización sindical de rango superior».

El Gobierno no puede intervenir en las actividades legítimas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Ninguna categoría de empleadores o trabajadores quedará excluida del sistema de negociación colectiva. Las disposiciones reglamentarias promulgadas por el Gobierno sobre negociación y consulta colectivas, serán de aplicación para todas las empresas.

Los convenios colectivos no tienen que estar sujetos a la aprobación del Gobierno. Sin embargo, la legislación de China exige que los acuerdos colectivos se sometan al organismo gubernamental competente para su examen y registro. El Código del Trabajo de la República Popular de China dispone en su artículo 34 que «un convenio colectivo se someterá al departamento administrativo del trabajo, cuando haya sido concluido. El convenio colectivo entrará en vigor automáticamente si no se plantean objeciones por parte del departamento administrativo del trabajo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de un ejemplar del convenio». El Reglamento de Contratos Colectivos, promulgado por el Ministerio de Trabajo, contiene en su capítulo 3 provisiones detalladas respecto al examen de los contratos colectivos. En el artículo 21 del mismo se establece que «los órganos responsables del examen de los convenios colectivos en el correspondiente departamento administrativo laboral del gobierno popular a nivel provincial o superior, examinarán los contratos colectivos». En el artículo 24 se especifican los elementos que han de examinarse en un contrato colectivo, y que son los siguientes: 1) si las calificaciones de ambas partes contratantes están de acuerdo en materia de legislación y disposiciones reglamentarias; 2) si las consultas colectivas se llevan a cabo de manera que se conforme a los principios y procedimientos que se contienen en la legislación y las disposiciones reglamentarias correspondientes; 3) si las diversas normas específicas del trabajo que se aplican en el convenio colectivo responden a las normas mínimas que se establecen en la legislación y en las correspondientes disposiciones reglamentarias.

Los medios para aplicar este principio son: en primer lugar, la legislación tiene que mostrar respeto por este principio y su observancia. Supervisamos la aplicación de esta legislación y de sus disposiciones reglamentarias por muchos medios, como inspecciones del trabajo y de las personas. Además, nos comprometemos a una cooperación internacional y organizamos la formación en el ámbito de la negociación colectiva.

Evaluación de la situación en la práctica

Las estadísticas de afiliación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden obtenerse en la Federación de Empresas de China y en la Federación de Sindicatos de China.

La Federación de Empresas de China está compuesta principalmente por empresas, compañías, empresarios, asociaciones empresariales a nivel provincial y municipal, asociaciones sectoriales y asociaciones comerciales. Actualmente, la Federación de Empresas de China cuenta con 436.000 empresas afiliadas, ampliamente distribuidas por 30 provincias, regiones autónomas y municipios dependientes del Gobierno central, así como en 260 distritos y ciudades.

Las estadísticas de la Federación de Sindicatos de China ponen de manifiesto que actualmente hay 130 millones de afiliados sindicales en China. Está creciendo el número de sindicatos organizados en las empresas de capital extranjero y en las empresas privadas.

A fines de 1998, el número de convenios colectivos firmados tras las correspondientes consultas y remitidos para su archivo al departamento de seguridad laboral ascendía a 150.000 y abarcaba a más de 50 millones de miembros del personal y de trabajadores.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Estado y el Gobierno promulgan la legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes, las promueven y las hacen entrar en vigor de conformidad con la ley.

Los principales medios desplegados por el Gobierno consisten en adoptar medidas para asegurar el cumplimiento de las leyes por medio de decretos administrativos. Además, el Gobierno atribuye importancia a la organización de los sindicatos. Por ejemplo, el 16 de abril de 1994 transmitió a las entidades interesadas el informe sobre las relaciones laborales y la organización de sindicatos en las empresas de capital extranjero, que le había presentado la Federación de Sindicatos de China.

La Organización Internacional del Trabajo ha llevado a cabo toda una serie de proyectos de cooperación técnica con los miembros tripartitos chinos. En 1997, la Oficina Internacional del Trabajo y la Asociación de Empresarios Chinos organizaron conjuntamente en Dalian un seminario sobre las destrezas necesarias para dirigir la negociación colectiva; en septiembre de 1998, la Oficina Internacional del Trabajo y la Asociación de Empresarios Chinos organizaron conjuntamente en Beijing un curso de formación sobre las relaciones laborales; en julio de 1999, la Organización Internacional del Trabajo y la Federación de Empresas de China organizaron conjuntamente en Beijing y en Zhejiang, respectivamente, unos seminarios sobre la legislación y la práctica laborales en China; en 1999, la Oficina Internacional del Trabajo y la Federación de Empresas de China organizaron conjuntamente en Xian y en Shenzhen un curso de formación sobre la negociación colectiva y la consulta; en agosto de 1997, la Oficina Internacional del Trabajo y la

Federación de Sindicatos de China organizaron conjuntamente en Qingdao un seminario sobre negociación colectiva y convenios colectivos; en diciembre de 1997, la Oficina Internacional del Trabajo y la Federación de Sindicatos de China organizaron conjuntamente un viaje de estudios a diversos países asiáticos para estudiar el tema de las relaciones laborales; en abril de 1998, la Oficina Internacional del Trabajo y la Federación de Sindicatos de China organizaron conjuntamente un viaje de estudios a los países europeos para estudiar el tema de las relaciones laborales; en diciembre de 1998, la Oficina Internacional del Trabajo y la Federación de Sindicatos de China organizaron conjuntamente un curso para formadores sobre la negociación colectiva y los contratos colectivos; en agosto de 1999, la Federación de Sindicatos de China y la Oficina Internacional del Trabajo organizaron conjuntamente en Hefei un curso de formación sobre los materiales de formación para la negociación colectiva; en agosto de 1999, la Federación de Sindicatos de China y la Oficina Internacional del Trabajo organizaron conjuntamente en Harbin un curso para formadores sobre la negociación salarial.

La Federación de Sindicatos de China ha hecho muchos esfuerzos para fomentar la organización de sindicatos. Como las empresas de titularidad estatal han establecido universalmente organizaciones sindicales de conformidad con la ley sindical, la Federación de Sindicatos de China centra su atención en la organización de sindicatos en las empresas de capital extranjero y en las empresas privadas. En 1994, publicó el dictamen de la Federación de Sindicatos de China sobre la aceleración de la organización de sindicatos y sobre la mejora de la labor de los sindicatos en las empresas de capital extranjero. Convoca reuniones anuales de la organización sindical. Los líderes de la Federación de Sindicatos de China, los sindicatos locales y los sindicatos sectoriales van regularmente a las empresas, especialmente a las empresas de capital extranjero y a las empresas privadas para ofrecer asesoramiento y ayuda en materia de organización sindical y para establecer el sistema de consulta colectiva. Además, han puesto en práctica un proyecto piloto para introducir los convenios colectivos regionales y por ramo industrial en algunas regiones, en mejores condiciones.

Con vistas a observar, promover y realizar estos principios y derechos, el Gobierno de China garantiza la ejecución de la legislación y disposiciones reglamentarias pertinentes, además de aplicar el sistema de consulta colectiva y de convenios colectivos y asegurar la protección de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Las condiciones necesarias son incrementar la cooperación y los intercambios con la Organización Internacional del Trabajo, acelerar el proceso de adopción de la legislación de convenios colectivos y poner al día la legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes; además, es necesario mejorar las destrezas negociadoras del personal gubernamental, del personal directivo de las empresas y de los representantes sindicales.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han remitido copias de este informe a la Federación de Empresas de China y a la Federación de Sindicatos de China.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones.

China

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En China la ley sindical de 1992 impide el establecimiento de sindicatos independientes de las autoridades públicas y del partido gobernante para defender los intereses de sus afiliados.

La ley estipula que el objetivo de los sindicatos es organizar la mano de obra para mejorar la productividad laboral y la eficiencia económica, así como para desempeñar un papel activo en la modernización socialista liderada por el Partido Comunista de China. En caso de producirse un conflicto laboral, los sindicatos han de actuar como intermediarios entre los trabajadores/as y la dirección.

La ley establece un monopolio sindical, el de la Federación China de Sindicatos (ACFTU), que forma parte del aparato del partido gobernante y existe para aplicar sus políticas.

La ley estipula que el establecimiento de sindicatos a cualquier nivel requiere la aprobación de la ACFTU y que éstos han de funcionar bajo su dirección., Sólo se permite un sindicato único a todo nivel de organización.

Los estatutos de la ACFTU fueron revisados en 1993. Definen los sindicatos como «vínculo y puente entre el Partido Comunista de China y las masas trabajadoras, y como representantes de los intereses de los afiliados y no afiliados sindicales».

La ACFTU celebró su 13.º Congreso en octubre de 1998. En un editorial, el Peoples' Daily, el órgano del Partido Comunista gobernante, recordó a los sindicatos que deben aceptar la dirección del partido aunque no trabajen independientemente de conformidad con la ley y su constitución.

Un alto dirigente de la rama política del Ejército de Liberación de China Popular (PLA) tomó la palabra en el Congreso. Declaró que el PLA, la policía armada y la clase trabajadora estaban «unidos inseparablemente como carne y hueso». Añadió que en los últimos años los sindicatos a todos los niveles habían unido y movilizado a los trabajadores en torno a las reformas económicas y el mantenimiento de la estabilidad, promoviendo una educación de defensa nacional, estimulando a la clase trabajadora a participar en las actividades de las milicias y la formación del servicio de reserva, así como organizando actividades para fomentar la cooperación y el apoyo al ejército y a la policía.

La ACFTU recibió instrucciones para formar sindicatos en las empresas extranjeras y las sociedades mixtas extranjeras. A finales de 1997, se informó que se habían constituido 153.000 sindicatos en el sector privado, en las empresas rurales y en empresas de propiedad extranjera y sociedades mixtas. Recientemente, se aprobó un conjunto de reglamentos de aplicación en los que se pedía a la ACFTU que acelerara la formación de estos sindicatos.

Los sindicatos son esencialmente simbólicos, a veces representan poco más que la apertura de una oficina de la ACFTU en un distrito industrial. Se encuentran bajo el control del Partido Comunista o de los directores de fábricas, que a menudo ocupan simultáneamente cargos sindicales. Tanto los trabajadores/as como la dirección son miembros de los

sindicatos. Muchos de ellos se convierten en clubes culturales o sociales y a menudo los trabajadores/as ignoran su existencia.

En casi todos los casos, los miembros del comité sindical local son nombrados por el Partido Comunista o por altos dirigentes de la ACFTU. Las sesiones del comité pueden considerarse como formalidades para confirmar los planes del partido o de la empresa. Los afiliados sindicales tienen derecho a diversas prestaciones sociales.

El Código de Trabajo de 1995

En 1995, entró en vigor el primer código laboral nacional unificado de China.

El Gobierno manifestó que el cometido de la legislación es evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores/as en las empresas extranjeras y las sociedades mixtas. Tiene por objeto normalizar los principios y las condiciones de empleo en todos los tipos de empresa. No obstante, la dirección de las empresas pasa a menudo por alto el código, y su aplicación por parte de las autoridades es mínima.

El código incluye cuatro principios nuevos:

- contratos laborales formales para todos los trabajadores en todo tipo de empresa;
- arbitraje laboral y establecimiento de unidades de inspección a todos los niveles del Gobierno provincial y local para resolver los conflictos laborales y asegurar el cumplimiento de las disposiciones laborales;
- los trabajadores de todo tipo de empresas pueden participar en las consultas colectivas para la negociación de contratos de trabajo;
- las empresas pueden despedir a los trabajadores/as por razones económicas sin necesidad de la aprobación del Estado.

En teoría, pueden concluirse contratos consultivos colectivos por vía de negociación entre la dirección y los dirigentes sindicales de la empresa o, si no existe un sindicato, con los representantes elegidos por los trabajadores/as. Los contratos se ajustan a las disposiciones legales mínimas previstas en la legislación con algunas mejoras menores respecto a las jornadas laborales, las licencias por enfermedad y las vacaciones, la seguridad en el lugar de trabajo, los servicios sanitarios y las prestaciones sociales. En la práctica, los empleadores redactan a menudo contratos de empleo no previstos en la legislación.

De hecho no existe prácticamente una negociación colectiva auténtica. El código limita la negociación colectiva libre al exigir que todo contrato consultivo colectivo sea aprobado por las autoridades laborales locales en un plazo de 15 días.

Huelgas

La ley sindical no menciona el derecho de huelga. Este derecho se suprimió en la Constitución de China en 1982 con el argumento de que el sistema político «había erradicado el problema entre el proletariado y los propietarios de empresas». La legislación laboral de 1995 establece procedimientos para la resolución de los conflictos, incluida la mediación, el arbitraje y el recurso ante un tribunal laboral, que no permiten la posibilidad de declarar una huelga. Puede imponerse unilateralmente el arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto.

Las huelgas en las empresas suelen ser espontáneas y a menudo son reprimidas. Los sindicatos de la ACFTU no inician las huelgas. De hecho, a menudo son llamados por los empleadores y las autoridades locales para hacer que los huelguistas vuelvan al trabajo. La comisión de arbitraje de los conflictos laborales también aplica un trato preferente a los empleadores en la mediación de los conflictos laborales, ya que a menudo la dirección de la empresa, el partido local y los funcionarios gubernamentales se confunden.

La mayoría de las huelgas tiene por motivo el incumplimiento de la legislación; el impago o insuficiencia de los salarios; malas condiciones de trabajo; normas de salud y seguridad inadecuadas; largas jornadas y horas extraordinarias obligatorias; una disciplina patronal indebida; insultos y un número cada vez mayor de abusos físicos contra los trabajadores/as por parte de la dirección.

Los conflictos laborales se encuentran en constante aumento desde 1992, incrementándose a un ritmo aproximado del 50 por ciento anualmente, salvo en 1995, en que este aumento fue de 73 por ciento. En 1997, fuentes oficiales indican que se registraron 71.000 huelgas, el doble de la cifra correspondiente a 1995.

En la provincia meridional de Guangdong, la oficina de trabajo provincial aprobó en 1994 una política en materia de huelgas que estipula que cuando se produzca una huelga de 30 o más participantes, sus oficinas locales le deben informar antes de que se cumpla un plazo de cuatro horas y enviarle un informe detallado en un plazo de ocho horas. En «casos y amenazas graves para la estabilidad» los funcionarios del Gobierno local deberán presentarse en el lugar de los hechos en un lapso de dos horas a fin de evitar que se produzca una escalada de la huelga. En caso necesario, las autoridades podrían recurrir a la fuerza o a las amenazas para poner fin a la huelga.

A principios de 1997, un documento publicado por el comité central de PCCH señaló un incremento en las manifestaciones, disturbios y peticiones organizadas contra las autoridades locales. La Oficina de Seguridad Pública (OSP) publicó directivas destinadas a los sindicatos para preservar el orden social en las que se afirmaba que durante los conflictos laborales el sindicato debía ayudar a los directivos de la empresa así como a los dirigentes del Partido y del Gobierno en la promoción de la seguridad pública. Se indicaba que los sindicatos deben coordinarse con dicha Oficina. En algunas grandes plantas se crearon comités de trabajo integrados por responsables de las secciones locales de la ACFTU, las autoridades de las oficinas locales de trabajo y la Oficina de Seguridad Pública (OSP) para supervisar y evitar de antemano los actos de protesta de los trabajadores. En muchas empresas medianas y grandes existen locales de detención y los guardias de seguridad pueden detener y condenar a los trabajadores/as que protestan a penas de tres años en un campo de trabajo (*laogai*).

La ley sobre seguridad nacional, las disposiciones relativas a la reeducación por trabajo y las disposiciones sobre rehabilitación por trabajo permiten detener y encarcelar a los militantes que intentan llevar a cabo una acción laboral independiente. La reeducación por trabajo se utiliza como forma de detención administrativa porque evita ir a juicio y permite que la policía local imponga sentencias de hasta tres años en un campo de trabajos forzados. Las sentencias pueden prorrogarse, y a menudo lo son, hasta un año más por mala conducta u otras razones.

En 1998, el Gobierno continuó con sus reformas y millones de trabajadores fueron despedidos de las fábricas estatales. Muchas de las fábricas quebraron, y en muchos casos quedaron debiendo a los trabajadores/as salarios atrasados, subsidios familiares, indemnizaciones o pensiones. En toda China cada vez son más frecuentes las protestas y

manifestaciones a pequeña escala en la medida en que los trabajadores/as recientemente desempleados sienten que se quedan al margen de las reformas del mercado.

Funcionarios del Gobierno central y municipal toleraron protestas aisladas por parte de los trabajadores despedidos, aunque regularmente se producen encuentros. Muchas de las manifestaciones se llevan a cabo en las oficinas del Gobierno local o bloquean las principales autopistas. Por lo general, la policía trata de calmar las manifestaciones arbitrando entre los trabajadores/as y sus empleadores, y los manifestantes se dispersan pacíficamente, a menudo después de que los funcionarios del Gobierno local acepten examinar sus reivindicaciones.

[Se mencionan aquí la política de la ACFTU, así como varias manifestaciones en empresas específicas, el arresto y detención de manifestantes y acciones policiales.]

A finales de 1997, después que China hubiera firmado el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (que todavía no ha sido ratificado debido a sus reservas sobre el artículo 8 relativo al derecho de sindicación y de huelga), y luego a principios de 1998, los disidentes y activistas laborales hicieron llamamientos públicos a los trabajadores/as para establecer sindicatos independientes a fin de defender sus derechos frente a despidos. El Gobierno tomó medidas enérgicas en contra de ellos, manifestando claramente que no toleraría ningún intento de organizar sindicatos ni grupos de activistas para los desempleados.

[Se mencionan aquí, con carácter de reclamación, medidas específicas tomadas por el Gobierno, incluso la reeducación por medio del trabajo, como consecuencia de peticiones a favor de sindicatos independientes.]

Los marinos chinos contratados por el Estado para trabajar en el extranjero en buques de propiedad extranjera que navegan a menudo con pabellones de conveniencia, pueden ser condenados a penas de cárcel si se quejan de sus condiciones de trabajo o se dirigen a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF).

[Se menciona aquí el caso específico de un marino.]

[Se incluyen comentarios sobre las condiciones de trabajo en general en varias empresas.]

China

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de China siempre ha protegido los intereses y derechos fundamentales de los trabajadores. Como habrán notado, el 1.º de noviembre de 1999 presentamos a la OIT nuestras respuestas al cuestionario sobre el seguimiento de la Declaración. Facilitamos información detallada sobre la legislación y la práctica en China relativas a las tres categorías de principios y derechos, a saber, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Como China ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), las medidas adoptadas para aplicar el principio de erradicación del trabajo infantil se reflejarán debidamente en nuestra memoria presentada con arreglo al artículo 22.

En la discusión de la Declaración se llegó a un consenso sobre el carácter promocional de la Declaración. Se decidió además que el seguimiento no podría servir de base para un procedimiento de reclamación ni desembocar en una práctica de doble examen. Por consiguiente, consideramos que la compilación del informe anual debe referirse más bien a la información oficial facilitada por los Estados Miembros que a otras fuentes y que no debería tratar de casos individuales.

El Gobierno quisiera formular observaciones sobre el fondo de la comunicación de la organización de trabajadores puesto que no se ajusta al procedimiento de seguimiento y que su contenido ha sido examinado ya por el Comité de Libertad Sindical.

República Democrática del Congo

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En la República Democrática del Congo el principio está reconocido. La legislación pertinente es la siguiente:

- decreto-ley constitucional núm. 003 relativo a la organización y al ejercicio del poder en la República Democrática del Congo;
- ordenanza-ley núm. 67/310 de 9 de agosto de 1967 que contiene el Código del Trabajo;
- ley núm. 81/003 de 17 de julio de 1981, que contiene el estatuto del personal de carrera de los servicios públicos del Estado.

No hay ninguna categoría de empleadores ni de trabajadores excluida del derecho a organizarse. El artículo 224 del Código del Trabajo reconoce a los trabajadores y a los empleadores, y a todas las personas ocupadas en la agricultura, el derecho de constituir una organización con el objeto preciso de estudiar, defender y desarrollar sus intereses profesionales, así como el progreso social, económico y moral de sus miembros.

El artículo 2 del Acta constitucional núm. 003 garantiza el ejercicio de los derechos y libertades individuales y colectivos a condición de que se respete la Ley, el orden público y las buenas costumbres.

El capítulo VIII de la Ley núm. 81/003 relativo a los derechos, deberes e incompatibilidades, reconoce al funcionario el derecho sindical.

El artículo 225 del Código del Trabajo dispone que •no se necesita ninguna autorización previa para establecer una organización profesional•.

El Gobierno no interviene en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores o de trabajadores. Sin embargo, en el artículo 231 del Código del Trabajo, se solicita a las organizaciones profesionales que se inscriban en el Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Previsión Social, donde se lleva el registro de los sindicatos.

En los procedimientos existentes no se excluye a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho sindical.

La legislación no prevé que el Gobierno autorice los convenios colectivos, puesto que en el Código del Trabajo, artículo 266, se define al convenio colectivo como un acuerdo escrito relativo a las condiciones y a las relaciones de trabajo concluido entre, por un lado, uno o varios sindicatos de empleadores y, por otro, uno o varios sindicatos de trabajadores. Sin embargo, todos los convenios están sometidos al visado de conformidad del Inspector del trabajo (artículo 274).

Los únicos medios de aplicación del principio utilizados hasta el día de hoy son las disposiciones del Código del Trabajo y las medidas de aplicación de éste.

Evaluación de la situación en la práctica

No hay estadísticas disponibles para apreciar la situación en la práctica, además el Ministerio no dispone de herramientas estadísticas para proporcionar los datos y tendencias derivados de indicadores o estadísticas. No disponemos de ninguna información.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se ha dedicado un esfuerzo a escala nacional para ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Todos esos textos se encuentran actualmente en proceso de aprobación en la Presidencia de la República.

- Además, se prevé para el año 2000, la organización de elecciones sociales en la administración pública.

Medios desplegados por el Gobierno para promover el principio:

- El diálogo social tripartito en el marco de la 29.ª reunión del Consejo Nacional del Trabajo (CNT) con miras a fijar el salario mínimo nacional, lo cual es la materialización de una clara toma de conciencia.
- Asimismo en el marco de la comisión paritaria entre el Gobierno y los sindicatos de la administración pública, se llevó a cabo una negociación colectiva que desembocó en la firma de un protocolo de acuerdo, del que se adjunta una copia en anexo de la presente memoria.

Medios desplegados por la OIT:

- En abril de 1997 la OIT organizó una misión de evaluación de los problemas relativos a la libertad sindical. En esta oportunidad, la UNTC (Unión Nacional de Trabajadores del Congo) celebró un seminario sobre la libertad sindical con la asistencia técnica y la participación de 12 funcionarios de la OIT (Ginebra).
- Además, todas las cuestiones planteadas en el marco de los órganos de control de la OIT fueron estudiadas conjuntamente con los especialistas y discutidas sucesivamente con el Ministro de Administración Pública y el de Trabajo y Previsión Social.
- Por otra parte, en el pasado mes de junio, los especialistas del equipo multidisciplinario de la OIT (Yaundé) organizaron un seminario tripartito sobre la

negociación colectiva. No hay otras instancias en el país que pudieran promover el principio.

Los objetivos del Gobierno consisten en:

- lograr la aplicación de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, tanto en el derecho como en la práctica, y

en garantizar la paz social en los medios laborales.

Las condiciones para alcanzar dichos objetivos surgen de las constataciones siguientes:

Existe necesidad de formación en materia sindical, en particular en la administración pública.

Existe necesidad de promover la aplicación de los principios de la libertad sindical en el sector privado y, en particular, en las pequeñas y medianas empresas (PYME).

Antes de esta formación, se podría comenzar por un estudio de impacto que se someterá a una discusión tripartita, cuyo resultado sería la definición de una estrategia nacional en la materia.

Esta acción de sensibilización estaría dirigida a tres grupos principales (los empleadores, el sector no estructurado y la inspección del trabajo), en el marco de la libertad sindical y de la productividad.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Empleadores: Federación de Empresas del Congo (FEC), Asociación Nacional de Empresas del Portafolio (ANEP), Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas (COPEMECO).

Trabajadores: Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), Confederación Sindical del Congo (CSC), Confederación Democrática de Trabajadores del Congo (CDT), Central Sindical Internacional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE), Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC) y Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El presente informe ha sido redactado con la colaboración de la Federación de Empresas del Congo (FEC) y de la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC).

Corea, República de

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Los principios de la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva están reconocidos en Corea.

Estos principios se reconocen en:

- La Constitución:
 - «Para mejorar las condiciones de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una asociación independiente, a la negociación colectiva y a la acción colectiva» (artículo 33, párrafo 1).
- La ley de marzo de 1997 de reforma sindical y relaciones laborales:
 - «Los trabajadores son libres para constituir o ingresar en un sindicato, excepto el caso de los funcionarios públicos o de los profesores, que están sujetos a otras leyes» (artículo 5);
 - «El representante de un sindicato tiene autoridad para negociar con los empleadores o con la asociación de empleadores y para llevar a cabo acuerdos colectivos en nombre del sindicato y de los miembros del sindicato (artículo 29, párrafo 1);
 - «Un sindicato y un empleador o una asociación de empleadores pueden negociar con sinceridad y buena fe entre sí y llegar a un acuerdo colectivo, y no deben abusar de su autoridad» (artículo 30, párrafo 1).

El artículo 33, párrafo 2 de la Constitución especifica que «sólo los funcionarios públicos designados por ley tendrán derecho de asociación, negociación colectiva y acción colectiva» (el artículo 66 de la ley de funcionarios públicos del Estado y el artículo 58 de la ley de funcionarios públicos de la administración local prohíben las actividades sindicales de los funcionarios públicos, a excepción de los funcionarios públicos que de hecho estén trabajando en trabajos manuales.

* Ambito de aplicación de los «funcionarios públicos que de hecho estén trabajando en trabajos manuales»: se trata de los funcionarios públicos empleados en tareas técnicas y elementales en el Ministerio de Información y Comunicaciones, la Administración Nacional de Ferrocarriles y el Centro Médico Nacional (artículo 28 del Reglamento de Obligaciones de los Funcionarios Públicos del Estado) ³.

La ley de establecimiento, operación, etc., de asociaciones de funcionarios públicos en el lugar de trabajo, de 24 de febrero de 1998 permite a los funcionarios públicos de grado 6 o inferior organizar una asociación en el lugar del trabajo en cada organismo administrativo, y negociar sobre la mejora de sus condiciones y métodos de trabajo, así como sobre la

³ Los textos señalados con un asterisco constituyen aclaraciones del texto siguiente.

eficaz solución de sus agravios. Los profesores (que tienen derecho a libertad sindical en virtud de una ley especial), los miembros de las Fuerzas Armadas, la policía y los bomberos quedan excluidos de la ley.

La ley de reforma sindical y de relaciones laborales (*Trade Union and Labour Relations Adjustment Act - TULRAA*) de marzo de 1997, adoptó el principio del pluralismo sindical con la reserva de que este pluralismo sindical tenga — a nivel de empresa — efectos a partir de 2002 (artículo 5, párrafos 1 y 3 de la TULRAA).

No es necesaria una autorización previa para el establecimiento de sindicatos. El sindicato sólo tiene que presentar notificación de su constitución a la autoridad competente, de conformidad con el artículo 10 de la TULRAA.

Como los trabajadores organizan y manejan autónomamente los sindicatos, el Gobierno no puede intervenir en el funcionamiento de los mismos. Sin embargo, el Gobierno puede intervenir en los siguientes casos, para prestar apoyo a sus actividades:

- en caso de que el representante de un sindicato deliberadamente descuide o trate de evitar la convocatoria de la asamblea general y cuando más de un tercio de los afiliados o delegados presente una solicitud a la autoridad competente para que designe a una persona que convoque la asamblea: en este caso, la autoridad competente pedirá a la Comisión de Relaciones Laborales que adopte una decisión y, siguiendo la decisión de la Comisión, designará a la persona que ha de convocar la asamblea del sindicato (artículo 18, párrafo 3 de la TULRAA);
- en caso de que no haya ninguna persona que tenga derecho a convocar una asamblea general o un consejo de delegados, la autoridad competente designará a una persona cuando más de un tercio de los afiliados o delegados del sindicato presente una solicitud para la designación de una persona que convoque la asamblea, con puntos del orden del día a presentar a la reunión (artículo 18, párrafo 4 de la TULRAA);
- cuando los estatutos del sindicato infrinjan las leyes laborales, la autoridad competente podrá, tras decisión de la Comisión de Relaciones Laborales, mandar al sindicato de que se trate que corrija los defectos de los estatutos sindicales (artículo 21, párrafo 1 de la TULRAA), o
- cuando las resoluciones o medidas de un sindicato infrinjan las leyes o estatutos laborales de un sindicato, la autoridad competente podrá, tras decisión de la Comisión de Relaciones Laborales, ordenar al sindicato de que se trate que corrija estos defectos (artículo 21, párrafo 2 de la TULRAA).

* La orden de corregir los defectos de las resoluciones o medidas que infrinjan los estatutos del sindicato, sólo será procedente cuando las partes interesadas hagan apelación a la autoridad competente.

Cuando el Comité Especial de Mediación de la Comisión de Relaciones Laborales decida, tras haber agotado todos los esfuerzos de mediación, que un conflicto laboral en los servicios públicos esenciales (definidos a tenor del artículo 71, párrafo 2 de la TULRAA: servicios de ferrocarriles y de transportes urbanos, suministros de agua, electricidad y gas, refinerías y servicios de distribución de petróleo, hospitales, servicios de bancas y medios de comunicación) no puede fácilmente ser sometido a mediación, el Comité podrá recomendar a la Comisión que remita el caso a un arbitraje de obligado cumplimiento (artículo 74 de la TULRAA).

Al recibir la recomendación anterior, el presidente de la Comisión decidirá, tras evacuar las correspondientes consultas con los miembros de la Comisión que representen los intereses públicos, si el caso ha de someterse a un arbitraje de obligado cumplimiento (artículo 75 de la TULRAA).

La asociación en el lugar de trabajo de los funcionarios públicos no constituye propiamente un sindicato según la legislación laboral, y por lo tanto no tiene derecho a la negociación colectiva.

Los sindicatos y los empleadores son libres de concluir acuerdos colectivos, y no hay leyes ni disposiciones reglamentarias que contemplen una autorización gubernamental de los convenios colectivos.

El artículo 81 de la TULRAA dispone que todo acto de los empleadores que infrinja los derechos de los trabajadores será constitutivo de práctica laboral desleal. La legislación contempla sanciones contra los empleadores que cometan tales prácticas laborales desleales y que no cumplan la orden emanada de la Comisión de Relaciones Laborales para corregir las prácticas equivocadas.

* Véase el artículo 81 (sobre prácticas laborales desleales) de la TULRAA (que se cita entero):

Los empleadores no cometerán acto alguno que se pueda clasificar en uno de los siguientes subpárrafos (en adelante denominados «prácticas laborales desleales»):

1. despido o discriminación contra un trabajador por razón de que dicho trabajador haya ingresado o trate de ingresar en un sindicato, o que haya organizado un sindicato o haya llevado a cabo una acción justificable en las operaciones de un sindicato;
2. empleo de un trabajador a condición de que dicho trabajador no ingrese (o se retire) en (o de) un sindicato o de que ingrese en un sindicato determinado. Sin embargo, en los casos en que un sindicato represente a más de los dos tercios de los trabajadores empleados en la misma empresa, la conclusión de un convenio colectivo en virtud del cual una persona esté empleada a condición de que ingrese en el sindicato, se permitirá como excepción. En este caso, el empleador no discriminará al trabajador por haber sido eventualmente expulsado del sindicato;
3. negarse o retrasar sin motivos justificados la conclusión de un acuerdo o negociación colectiva con los representantes de un sindicato o con la persona facultada por el sindicato;
4. ejercer dominación o interferencia en la formación o actuación de un sindicato de los trabajadores y en el pago de los salarios a los funcionarios a tiempo completo de un sindicato o el apoyo financiero a la actuación de un sindicato. Sin embargo, los empleadores podrán permitir a los trabajadores tomar parte en la consulta o negociación con los empleadores en las horas de trabajo, y podrán otorgar subvenciones para el bienestar de los trabajadores o para la prevención y alivio de dificultades financieras y otros desastres, y podrán ofrecer un despacho sindical de pequeñas dimensiones, o
5. el despido o discriminación de un trabajador por razón de que este trabajador ha tomado parte en actividades colectivas justificables o ha informado de la infracción de las disposiciones de este artículo por parte del empleador, ante la Comisión de

Relaciones Laborales, o ha testificado sobre tales infracciones o ha presentado pruebas ante las autoridades administrativas.

Evaluación de la situación en la práctica

El principio de la pluralidad sindical fue adoptado por la TULRAA en marzo de 1997. Ello no obstante, la pluralidad sindical a nivel de empresa entrará en vigor a partir de 2002.

Con la ley de establecimiento, actuación, etc., de la Asociación de Funcionarios Públicos en el lugar de trabajo, promulgada el 24 de febrero de 1998, los funcionarios públicos de grado 6 o inferior pueden organizar una asociación en el lugar de trabajo a nivel de agencia administrativa individual, y negociar cómo pueden promoverse las condiciones y métodos de trabajo, y cómo otros agravios pueden ser resueltos eficazmente.

La ley sobre establecimiento, actuación, etc., de los sindicatos para profesores, que se promulgó con fecha 29 de enero de 1999 y entró en vigor el 1.º de julio de 1999, otorga a los profesores el derecho de sindicación y negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo está preparando mejoras al sistema jurídico, para garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La ley sobre establecimiento, actuación, etc., de la comisión tripartita fue promulgada en 1999 con vistas a promover institucionalmente el diálogo social y a mejorar el sistema de relaciones laborales. El Gobierno está tratando de reflejar el acuerdo concluido por la comisión en materia de políticas y legislación nacionales.

El Gobierno dedica grandes esfuerzos a estimular el diálogo entre los interlocutores sociales en la comisión tripartita, tratando de elevar la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva a niveles internacionalmente reconocidos.

De conformidad con el acuerdo alcanzado por la Comisión tripartita sobre la legalización de la libertad de asociación y libertad sindical de los funcionarios públicos, se ha iniciado un enfoque que consta de dos medidas:

- primera medida: legalización de una asociación de funcionarios públicos en el lugar de trabajo;
- segunda medida: plena autorización de la libertad de asociación de los funcionarios públicos.

La primera medida está ya en vigor a través de la legislación de la ley sobre el establecimiento, actuación, etc., de las asociaciones de funcionarios públicos en el lugar de trabajo, en vigor desde febrero de 1998.

El Gobierno llevará a cabo esfuerzos por garantizar el establecimiento y actuación efectivos de una asociación de funcionarios públicos en el lugar de trabajo, para pasar a la segunda medida en el período de tiempo más corto posible.

El Gobierno solicitará, cuando lo considere oportuno, la cooperación técnica y la asistencia de la OIT para promover el diálogo tripartito, que con frecuencia se encuentra en un callejón sin salida debido a la poca experiencia en cuestiones importantes para la mejora del sistema de relaciones laborales.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se ha remitido copia de la presente memoria son: la Federación de Empleadores de Corea (KEF) y la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

- La FKTU:
 - pone en tela de juicio la disposición de la TULRAA que prohíbe a los sindicatos tener funcionarios retribuidos a tiempo completo;
 - solicita una revisión de la TULRAA, en el sentido de permitir a los desempleados afiliarse a los sindicatos;
 - se opone al sistema de arbitrajes de obligado cumplimiento de la Comisión de Relaciones Laborales en caso de conflictos laborales en los servicios esenciales, cuando existan posibilidades de mediación.
- La KEF insiste en mantener la disposición de la TULRAA que prohíbe que los sindicatos dispongan de funcionarios retribuidos a tiempo completo, en razón de que: la disposición que prohíbe el pago de funcionarios sindicales a tiempo completo no se dirige a restringir su libertad de asociación sino a regular la dominación de los empleadores y su posible intervención en los sindicatos y, en último término, a garantizar la independencia de los sindicatos.

Adición de 7 de diciembre de 1999 a la memoria del Gobierno

El Gobierno de la República de Corea, después de haber examinado la notificación escrita de su constitución presentada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), decidió que esta notificación cumplía los requisitos legales para la constitución de un sindicato y publicó una nota de aceptación de 22 de noviembre de 1999 en la que reconocía que la KCTU es una organización legal de trabajadores.

Corea, República de

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La República de Corea no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y tampoco indica que existen perspectivas de que pueda hacerlo a corto o mediano plazo.

Las autoridades se han negado a registrar la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) durante cuatro años⁴. La razón aducida ahora es que trabajadores despedidos no pueden estar afiliados a sindicatos y que los directivos sindicales han de elegirse entre los miembros del sindicato. [Se refiere a un caso específico con respecto a la KCTU.]

Aunque los trabajadores del sector público puedan ahora, con algunas excepciones, constituir asociaciones y consejos de empresa con derechos consultivos respecto de las condiciones de trabajo, no gozan del derecho de negociación colectiva y de huelga. Si bien el personal docente puede ahora constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y celebrar negociaciones colectivas, no puede declararse en huelga. La lista de servicios esenciales continúa definiéndose en términos muy generales.

Las autoridades han emitido órdenes de detención en gran escala contra trabajadores en huelga por motivo de despidos en abril y mayo de este año, y continúan deteniendo a sindicalistas por su actividad sindical.

Corea, República de

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de la República de Corea estima, tras un examen detenido de la información de la CIOSL transmitida al Director General de la OIT, que las cuestiones que figuran en dicha información duplican solamente las consideradas en el caso núm. 1865 sometido al Comité de Libertad Sindical de la OIT y que, además, el hecho de reflejar la información facilitada por la CIOSL en la compilación del informe anual no respetaría el principio establecido en el objetivo general del seguimiento de la Declaración con arreglo al cual, en especial, «las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos (los mecanismos de control) no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento».

El Gobierno de la República de Corea también cree que la inclusión en la compilación de información como la que figura en la queja es incompatible con el objetivo general del seguimiento de la Declaración y sus modalidades.

El seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados ha de basarse en la información presentada por los Estados Miembros que no han ratificado uno o más de los convenios fundamentales en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. A ese respecto, el Gobierno de la República de Corea estima que sería incompatible con el procedimiento de seguimiento anual reflejar la información comunicada por organizaciones internacionales de trabajadores como la CIOSL, que no es un Estado Miembro ni una organización representativa de trabajadores en la compilación con arreglo al artículo 23 de la Constitución.

Habida cuenta de ello, el Gobierno de la República de Corea pide que la OIT considere de nuevo su intención de reflejar la información de la CIOSL en la compilación del informe anual.

⁴ Nota de la Oficina: véase la comunicación complementaria a la memoria del Gobierno (de 7 de diciembre de 1999).

El Salvador

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de libre asociación se encuentra reconocido en nuestra Constitución de la República de El Salvador en su artículo 7 el cual es del tenor literal «Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial». Este artículo reconoce de manera general y amplia el derecho de asociación y el derecho de reunión, existen formas de organización respecto a las cuales se reconoce de manera especial estos derechos. Los partidos políticos, las iglesias y los sindicatos de trabajadores y empleadores son ejemplos de esta situación.

Debemos entender el *derecho de asociación*: como el derecho de constituir grupos en organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica, sea ésta religiosa, política, económica, laboral, social, comunal, cultural, etc.

Derecho de reunión: es el derecho de congregarnos en todo lugar y en cualquier momento siempre que sea pacíficamente, sin armas y para algo que no sea delictivo. El derecho de asociación lleva consigo los derechos de las agrupaciones a obtener personalidad jurídica, a ser representados jurídicamente, a dictarse sus propios reglamentos, a tener elecciones internas libres, y a no ser disueltos arbitrariamente. Estas son las garantías mínimas que se les permiten a los grupos organizados para existir y desarrollarse.

El principio de libertad sindical está reconocido en el artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual establece: los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de haber transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

El artículo 204 del Código de Trabajo establece que tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando

asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

los patronos y trabajadores privados;

los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

El derecho de negociación colectiva, se establece en el artículo 39 de la Constitución y en los artículos comprendidos desde el 268 al 294 del Código de Trabajo (no reproducidos).

Artículo 39 de la Constitución. La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieran suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

Debemos entender que, contrato colectivo de trabajo: es el pacto que celebra uno o varios sindicatos de trabajadores, con un empleador. Este pacto sirve para: 1) regular las condiciones de trabajo de la empresa, institución o establecimiento, según el caso; y 2) establecer los derechos y obligaciones del sindicato o sindicatos y el empleador.

El contrato colectivo de trabajo se aplica a todos los trabajadores de la empresa, o el establecimiento, sin distinción: a los sindicalizados, como a los no sindicalizados; a los antiguos, como a los nuevos.

Convención colectiva de trabajo: es el pacto que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con un sindicato de patronos. Por lo demás es similar al contrato colectivo de trabajo.

Cuando los contratos o convenciones colectivas de trabajo de la mayor parte de empresas de una determinada clase de actividad económica (química, textil, construcción, etc.), contienen cláusulas o disposiciones iguales o muy similares, se debe proceder a unificarlas y a hacerlas obligatorias para todos los empleadores dedicados a esa misma actividad.

[Artículos 268-294 del Código de Trabajo citados.]

Los tres principios a que hace referencia están recogidos en cuerpos legales o sea en la Constitución de la República de El Salvador, el Código de Trabajo, así como también en el Código Civil.

Debe de hacerse la distinción que en cuanto al derecho de libre asociación no existe ninguna limitante para su ejercicio relacionado con la categoría de empleado o trabajador (artículo 7 de la Constitución de la República). Sin embargo, el derecho a sindicalizarse (libertad sindical) está contemplado en el artículo 204 del Código de Trabajo que establece «tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) los patronos y trabajadores privados;
- b) los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

El artículo 2 del Código de Trabajo establece:

Las disposiciones de este Código regulan las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados y las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores.

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas o semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público, y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la ley de salarios con cargo al fondo general y fondos especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como una institución oficial autónoma.

Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos de conformidad a las disposiciones de este Código.

El vocablo genérico «trabajador» comprende los de empleado y obrero, es decir, que se excluye a los trabajadores o empleados públicos de la facultad de constituir sindicatos. Sin embargo, bien pueden éstos formar asociaciones gremiales o fundaciones sin fines de lucro en base al artículo 7 de la Constitución de la República.

En cuanto a la contratación colectiva ésta se limita sólo a sindicatos legalmente constituidos y los patronos, artículo 269 del Código de Trabajo. Por lo que debe entenderse que sólo los patronos y trabajadores con derecho a sindicalizarse pueden negociar colectivamente.

Una autorización previa es necesaria para el establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores. Si se trata de un sindicato la autorización la otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, si es una asociación gremial o fundación sin fines de lucro, la autorización la otorga el Ministerio del Interior, si es un partido político, la autorización la otorga el Tribunal Supremo Electoral.

La Constitución de la República reconoce en forma amplia el derecho de libertad sindical a los empleadores y trabajadores privados (aun a los del campo) y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Las asociaciones gremiales a que hacemos referencia en realidad son figuras asociativas, contempladas previamente en las leyes civiles y se distinguen de las asociaciones de trabajadores en que no responden a las formas y prácticas organizativas de los mismos. Además, nuestra Constitución reconoce el denominado fuero sindical que garantiza a los directivos del sindicato la estabilidad en su empleo y la conservación del mismo, aun después de un año de haber cesado en sus funciones como tal.

El Gobierno de El Salvador no está facultado para intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o trabajadores (entiéndase sindicatos), es importante lo que establece el Código de Trabajo en su artículo 256, la vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente.

Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías que la Constitución y este Código consagran en favor de los sindicatos.

Tal como se ha detallado antes, el derecho sólo puede ser ejercido por aquellos patronos o trabajadores con derecho a formar sindicatos. En consecuencia, los empleados públicos están excluidos de realizar cualquier procedimiento de negociar colectivamente, salvo aquellos que laboran en instituciones autónomas como por ejemplo el ISSS, por el hecho de ser una institución oficial autónoma.

La legislación prevé que los convenios colectivos sean objeto de la autorización del Gobierno únicamente cuando el contrato colectivo de trabajo sea celebrado por una institución oficial autónoma, según el artículo 287 del Código de Trabajo, ya relacionado.

Evaluación de la situación en la práctica

En el área de sindicalismo es necesario acotar que se llevan registros sobre el número de sindicatos, clase de sindicato, cantidad y sexo de afiliados, federación a la que pertenecen así como la actividad económica de los sindicatos.

Es importante hacer notar que la libre sindicalización y la contratación colectiva, el Gobierno las promueve mediante acciones de asesoría y asistencia a los trabajadores, que ejecuta la Dirección General de Trabajo. Cuadros referidos a los primeros seis meses de 1999 muestran diversas variables de un total de 138 sindicatos con 120.444 afiliados, de los cuales 109.952 son hombres y 10.492 mujeres. En la contratación colectiva existen 428 contratos colectivos vigentes con una cobertura de 68.738 trabajadores.

Se anexa un cuadro resumen (no reproducido), del año 1997, de varios indicadores referidos a diversos aspectos de la situación social del país que son publicados anualmente en la encuesta de hogares de propósitos múltiples.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Gobierno de El Salvador ha puesto en marcha su plan de gobierno dentro del cual en el área de trabajo tenemos:

Prevenir conflictos laborales en las empresas del país, para lo cual la Secretaría de Trabajo y Previsión Social realizará las siguientes acciones:

1. Capacitar a inspectores de trabajo en las técnicas para la identificación de posibles conflictos laborales en las empresas del país:

Capacitar a los inspectores de trabajo en las herramientas idóneas para la prevención de conflictos laborales.

Dictar una política institucional orientada a la prevención de conflictos laborales como norma para la intervención de los inspectores de trabajo. Privilegiar el uso de recomendaciones técnicas y legales tendientes a la prevención de conflictos laborales.

2. Fortalecer la actuación de la comisión institucional de la prevención de conflictos laborales en las zonas francas y recintos fiscales, para lo cual debemos implementar las siguientes acciones:

Diagnosticar los problemas funcionales de la Comisión y estudiar su marco legal de referencia.

Diseñar una propuesta para impulsar el fortalecimiento en el funcionamiento de la Comisión.

Capacitar a los funcionarios de la Comisión para facilitar el cumplimiento de su rol preventivo.

Establecer mecanismos de cooperación operativa con la Dirección General de Inspección de Trabajo, y la Dirección General de Previsión Social.

Impulsar reformas legales encaminadas a la flexibilidad laboral.

Hacer un estudio de marco jurídico de las relaciones laborales para determinar su aproximación hacia su flexibilización.

Elaborar una propuesta de adecuación del marco jurídico de las relaciones laborales, establecer y poner en marcha un proceso de consulta a nivel nacional.

Presentar la propuesta al Consejo Superior de Trabajo.

Dar iniciativa de ley.

Impulsar la iniciativa en la Asamblea Legislativa.

Fomentar comités obrero patronales.

Divulgar la necesidad de crear dichos comités.

Elaborar reportes de resultados.

La Constitución de la República garantiza en su artículo 7 que los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación tal como se ha dicho anteriormente. Una forma de garantizar este derecho se hace a través de la ley de procedimientos constitucionales que garantiza a los ciudadanos de la República la interposición de recursos legítimos cuando alguna autoridad violenta los derechos reconocidos por la Constitución de la República. Un ejemplo concreto es el recurso de amparo, que tienen todos los ciudadanos de la República cuando se presenta una situación semejante y que tiene la característica de suspender el acto reclamado en cuya virtud se ha interpuesto el recurso.

También los ciudadanos del país tienen expedito el recurso de *Habeas Corpus*. Cuando alguna autoridad o individuo los detenga de manera ilegal también los ciudadanos tienen el

derecho de interponer el denominado recurso de inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos, que contraríen la Constitución de la República.

Estos recursos también operan en el caso de violación del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. El derecho de asociación en particular, tiene la característica de que está garantizado ya que lleva consigo el derecho de toda agrupación a obtener personalidad jurídica, a su representada legalmente y a dictarse su reglamentación interna, así como también tienen derecho a tener elecciones libres dentro de las referidas asociaciones y a no ser disueltos arbitrariamente, derechos que les permiten a los grupos organizados existir y desarrollarse conforme a las leyes del país.

En todo caso nuestro país, que se ha adherido a la Constitución de la OIT, siempre ha cumplido con la obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en cualquier convenio no ratificado, precisando en qué medida se ha ejecutado o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones de estos convenios, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otra manera e indicando las dificultades que impidan o retrasen la ratificación de esta clase de convenios.

Los tribunales de lo laboral por otra parte están facultados para aplicar en sus sentencias los tratados internacionales ratificados por el país que son leyes de la República desde el momento en que han entrado en vigencia conforme a las disposiciones de los mismos y de la propia Constitución.

Inclusive, en caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el tratado, y de la misma forma da facultad de declarar la inaplicabilidad de las disposiciones de cualquier tratado o convenio, contrario a los preceptos constitucionales dentro de la potestad de administrar justicia.

El Gobierno de El Salvador declara que al incorporarse libremente a la OIT nuestro país aceptó los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, por lo tanto está comprometido a realizar todos los esfuerzos posibles para lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades, y atendiendo sus condiciones específicas, con miras al respeto, el ejercicio y la promoción de estos derechos.

La manera de poner en práctica los anteriores propósitos se canalizaría a través de la solicitud de asistencia internacional dirigida a la Organización Internacional del Trabajo, tendiente a mejorar en lo posible, la aplicación efectiva de dichos principios dentro del marco de la Declaración.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han transmitido copias del presente informe a los siguientes órganos gubernamentales y a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Sector Gobierno

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Economía

Ministerio de Educación

Ministerio de Seguridad Pública y Justicia

Ministerio del Interior

Ministerio de Agricultura y Ganadería

Fondo Social para la Vivienda

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

Sector empresarial

Asociación Nacional de la Empresa Privada – ANEP

Asociación Salvadoreña de Industriales – ASI

Cámara de Comercio e Industria de El Salvador

Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción – CASALCO

Consejo Nacional de la Mediana y Pequeña Empresa de El Salvador – CONAPES

Unión de Cooperativas de la Reforma Agraria Productoras, Beneficiadoras y Exportadoras
de Café – UCRAPROBEX

Productores de Caña – PROCAÑA

Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadores – AMPES

Sector Trabajador

Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y de
otras actividades – FESINCONSTRANS

Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES

Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños – FENASTRAS

Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares –
FESINTRABS

Confederación General de Sindicatos – CGS

Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador – FESTRAES

Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador – FESTES

Federación Unitaria Sindical de El Salvador – FUSS – UNTS

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación de parte de dichas organizaciones.

Anexos (no reproducidos)

- a) Constitución de la República de El Salvador, decreto núm. 38 del 15 de diciembre de 1983 publicado en el D.O. 234, tomo 281 del 16 de diciembre de 1983.
- b) Código de Trabajo, D.L. núm. 15 del 30 de junio de 1972, D.O. 142, tomo 236 del 31 de julio de 1972, última reforma D.L. 859 del 21 de abril de 1994 publicado en el D.O. núm. 87*bis*, tomo 323 del 12 de mayo de 1994.
- c) Ley de organización y funciones del sector de trabajo y previsión social, D.L. 682 del 11 de abril de 1996 publicado en el D.O. núm. 81, tomo 331 de fecha 3 de mayo de 1996.
- d) Código procesal penal, D.L. 904 del 4 de diciembre de 1996, publicado en D.O. núm. 11, tomo 334 del 20 de enero de 1997.
- e) Estadísticas de sindicatos autorizados legalmente.

El Salvador

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

El Salvador no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y no ha indicado que existan perspectivas de ratificación en un futuro próximo.

El código laboral de El Salvador prohíbe los sindicatos en el sector público. Los conflictos son resueltos por arbitraje obligatorio. Los trabajadores/as del sector público pueden formar asociaciones que, en la práctica, negocian colectivamente y hacen huelga. El código impide que los sindicatos lleven a cabo actividades y políticas, y prohíbe las huelgas en nueve organismos autónomos gubernamentales

Siguen las violaciones de los derechos sindicales y de empleo en las zonas francas industriales de El Salvador. Aunque persisten, la situación ha mejorado desde 1995-1996 cuando se denunció a nivel internacional, según las informaciones aún hay sólo un sindicato en las zonas francas. Los empleadores acosan y despiden a los trabajadores para evitar que los sindicatos consigan afiliar al 50 por ciento de la mano de obra requerida a fin de obtener el reconocimiento para la negociación colectiva.

Emiratos Arabes Unidos

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En los Emiratos Arabes Unidos, los sindicatos son ilegales.

La ley no reconoce el derecho de sindicación, el derecho a la negociación colectiva ni el derecho de huelga. Los salarios se establecen a través de contratos individuales que son revisados por el Ministerio de Trabajo o, en el caso de los trabajadores/as domésticos, por el Ministerio de Inmigración.

La legislación laboral no se aplica a los trabajadores/as estatales, agrícolas y domésticos.

Los conflictos individuales de los trabajadores pueden ser resueltos a través de comités de conciliación a cargo del Ministerio de Trabajo o de tribunales laborales especiales. [... Comentarios sobre la situación general de los trabajadores domésticos que no guardan una relación directa con la libertad sindical o el derecho de negociación colectiva...]

Los trabajadores/as migrantes representan entre el 85 y 90 por ciento de la mano de obra. Corren el riesgo de ser deportados por tratar de organizar sindicatos o hacer huelga.

[Comentarios sobre la situación general de los trabajadores migrantes que no guardan una relación directa con la libertad de asociación o la negociación colectiva.]

Emiratos Arabes Unidos

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la (CIOSL)

Hemos examinado la carta del «Director Ejecutivo» de la OIT, de fecha 13 de enero de 1999, que contiene los comentarios de una organización de trabajadores sobre la situación en los Emiratos Arabes Unidos en relación con el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Primero: derechos sindicales

Se declara en el informe que la ley no reconoce los derechos de sindicación, de negociación colectiva o de huelga. Quisiéramos señalar que esta declaración abrupta no refleja la situación en los Emiratos Arabes Unidos. En virtud del artículo 33 de la Constitución de los Emiratos Arabes Unidos, «la libertad de reunión y de constituir asociaciones se garantiza dentro de los límites de la legislación».

Por consiguiente, es evidente que no se trata de una denegación del derecho de sindicación sino más bien del tipo de reuniones y de las características y naturaleza de los organismos sociales que se constituyen en virtud de la legislación.

Los Emiratos Arabes Unidos son una nación joven que obtuvo su independencia en 1971 y la primera Constitución del país se adoptó en el mismo año. Los Emiratos Arabes Unidos

son una federación sin experiencia previa de la constitución de sindicatos o de federaciones sindicales antes de esta fecha.

Tras la fundación de la Federación de Emiratos Arabes Unidos se crearon empresas y se promulgaron diversas leyes relativas a la organización del trabajo en un Estado moderno. Estas comprendían una legislación sobre la organización de las actividades de los empleadores y de las asociaciones profesionales. Se constituyeron organizaciones profesionales distintas en su forma de las organizaciones tradicionales de trabajadores aunque fundamentalmente sus actividades fueran parecidas a las de sindicatos o federaciones sindicales. A este respecto, quisiéramos mencionar lo siguiente:

La ley federal núm. 6 de 1974 enmendada por la ley federal núm. 20 de 1981. Organiza las asociaciones de utilidad pública. Decreto ministerial núm. 297 de 1994 relativo a la creación de un organismo coordinador para las asociaciones profesionales que desempeñan su actividad en el país.

La ley federal núm. 6 de 1974, modificada por la ley federal núm. 20 de 1981. Garantiza a las categorías profesionales el derecho de constituir sus propias asociaciones profesionales. Se han creado asociaciones de maestros, sociólogos, juristas, ingenieros, médicos, economistas y profesiones financieras. Celebran elecciones periódicas para elegir sus consejos ejecutivos con arreglo a sus reglamentos y estatutos sin injerencia de las autoridades.

Estas categorías también comprenden a los asalariados y los trabajadores independientes. Reglamentos internos aprobados por las autoridades competentes reglamentan el derecho de estas asociaciones a redactar sus propias constituciones y reglamentos y elegir a sus representantes de conformidad con los reglamentos establecidos con base en la ley federal núm. 6 de 1974 y sus enmiendas.

El decreto ministerial núm. 297 de 1994 por el que se establece una asociación coordinadora de asociaciones profesionales que desempeñan su actividad en el país; organiza la actividad de estas asociaciones y define su cometido en los términos siguientes:

- a) coordinar las actividades de las asociaciones profesionales constituidas en el país, unificar su esfuerzo por lograr los objetivos para los que fueron establecidas y obrar para proteger los intereses materiales y morales de los miembros de estas asociaciones profesionales;
- b) ayudar a las asociaciones profesionales a mejorar sus prácticas profesionales y fortalecer el papel que desempeñan en la sociedad por medio de seminarios de formación, coloquios y conferencias científicas;
- c) identificar los problemas con que tropiezan las asociaciones profesionales y proponer soluciones y medidas para resolverlos;
- d) fortalecer la cooperación con el Gobierno y organismos privados cuyas actividades están relacionadas con las de las asociaciones profesionales;
- e) representar las asociaciones profesionales en conferencias y reuniones internacionales y locales relacionadas con su cometido.

El decreto también define la finalidad de la asociación, las disposiciones que reglamentan la constitución de su consejo ejecutivo y la organización de sus reuniones, las reuniones y

mandatos de la asamblea general, los recursos y reglamentos internos de las asociaciones, y las disposiciones que reglamentan la disolución de sus asambleas, así como otras cuestiones relativas a sus actividades. La asociación viene desempeñando su actividad desde 1994 de una manera positiva y eficaz dentro del marco de su mandato.

Segundo: negociación colectiva y solución de los conflictos

El derecho de negociación colectiva en los Emiratos Arabes Unidos se garantiza por la ley federal núm. 8 de 1980 que organiza las relaciones de trabajo.

Esta ley establece un mecanismo para la solución de los conflictos por medio de estructuras específicas supervisadas por la administración del trabajo en la forma siguiente:

- i) En caso de conflicto entre un empleador y sus trabajadores, cada una de las partes ha de buscar directa y amigablemente una solución y tratar de conseguir una solución negociada.
- ii) Si las dos partes no consiguen una solución amigable, han de someter el conflicto al departamento de trabajo competente para que actúe como mediador en la búsqueda de una solución amigable.
- iii) Si el departamento de trabajo de que se trata no consigue resolver el conflicto de trabajo ha de someter el asunto a una comisión de conciliación para que lo resuelva. Si las dos partes aceptan la decisión de la comisión de conciliación, ésta ha de registrarse por escrito. Si no consiguen llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes en el conflicto puede someter el asunto, dentro de un plazo determinado, a la comisión suprema de arbitraje cuyo laudo será obligatorio y definitivo para las dos partes.
- iv) La ley define estas estructuras superiores que han de esforzarse por resolver los conflictos colectivos de trabajo; por ejemplo, el artículo 60 establece la constitución de una comisión suprema de arbitraje presidida por el Ministro de Asuntos Laborales y Sociales que, en caso de ausencia, estará representado por el Viceministro o el Director General. Integran asimismo la comisión un juez del Tribunal Supremo designado por el Ministro de Justicia y un tercer miembro experimentado en materia de cuestiones laborales designado por el Ministro de Asuntos Laborales y Sociales.

El decreto núm. 11 de 1982 del Consejo de Ministros tiene por objeto establecer los procedimientos de arbitraje y otras disposiciones necesarias para el buen funcionamiento de las comisiones de conciliación y de la comisión suprema de arbitraje encargadas de la solución de los conflictos de trabajo.

- v) Como en el caso de la constitución de las comisiones de conciliación, la ley faculta al Ministro de Asuntos Laborales y Sociales, en virtud de su artículo 157, para constituir las en los departamentos de trabajo. En virtud del decreto ministerial núm. 98/1 de 1980, comisiones de conciliación se han constituido en los departamentos de trabajo de cada miembro de la federación. Cada comisión está integrada por el director de relaciones de trabajo, por el director de la oficina de trabajo competente en tanto que presidente, el empleador o su representante y un representante de los trabajadores, designados como miembros.

- vi) Cada una de las partes en el conflicto puede recurrir a los tribunales si el Ministerio de Trabajo no lo hace por iniciativa propia, o a petición de una de las partes en el conflicto para que dicho conflicto se resuelva por acuerdo colectivo. Las dos partes en el conflicto también pueden dirigirse a los tribunales si la mediación del Ministerio de Trabajo no permite una solución y si las dos partes no someten el conflicto a la comisión suprema de arbitraje.

Estas son las disposiciones generales y el marco que la ley establece en su capítulo 10. Los artículos 154 a 165 definen los procedimientos que han de seguirse para resolver los conflictos colectivos de trabajo entre empleadores y trabajadores, procedimientos con los cuales la ley trata de restablecer la paz y la estabilidad del trabajo en las relaciones laborales en el país.

Tercero: campo de aplicación de la legislación del trabajo

Las disposiciones de la legislación del trabajo no se aplican a los funcionarios públicos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos. Ello no significa que estas categorías no estén protegidas por la legislación sino más bien que otras disposiciones y reglamentos regulan el empleo de estas categorías de trabajadores, como la ley del servicio público, los reglamentos publicados por el consejo de ministros y la ley sobre relaciones civiles.

Cuarto: procedimientos para el examen de las reclamaciones de los trabajadores y protección a su alcance

En el párrafo 7 *supra*, hemos descrito el procedimiento de negociación colectiva y la forma en que se resuelven las reclamaciones de los trabajadores. Quisiéramos reafirmar que los trabajadores domésticos pueden someter libremente sus reclamaciones a los tribunales. La ley exime de las costas de justicia, en todas las fases de litigación y ejecución, los casos presentados por trabajadores o sus beneficiarios. Estos se examinan con arreglo a un procedimiento abreviado de manera que los trabajadores no tengan que asumir ninguna carga financiera o moral. La ley también establece condiciones especiales para los créditos laborales que se deben a los trabajadores en relación con todos los fondos incluidos en los bienes del empleador, tanto financieros como inmobiliarios, y estos créditos laborales se pagan inmediatamente después de haberse sufragado las costas de justicia.

En lo que se refiere a la declaración con arreglo a la cual el temor a represalias o una expulsión impide que los trabajadores presenten reclamaciones a los tribunales, ésta es muy exagerada y no coincide con la situación existente en el país. En tanto que litigantes, los trabajadores reciben toda la atención y protección jurídica necesarias. La política oficial del Gobierno excluye la salida de ningún trabajador al extranjero si tiene un caso pendiente en los tribunales.

[La respuesta relativa a un alegato específico que reviste el carácter de una reclamación no se conserva aquí puesto que el contenido del alegato figura en la comunicación de la CIOSL.]

Eritrea

Eritrea ha ratificado el 15 de octubre de 1999 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 (núm. 98). Los instrumentos de ratificación han sido enviados a la OIT para su registro oficial.

Esta memoria ha sido preparada en consulta con los interlocutores sociales, a fin de evaluar la situación nacional de Eritrea y los objetivos del Gobierno de asegurar el respeto, la promoción y la realización del principio de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

[Nota de la Oficina: hasta el 31 de enero de 2000 los instrumentos originales de ratificación de los Convenios arriba mencionados no habían sido registrados ante el Director General de la OIT.]

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva fue reconocido en Eritrea por el artículo 19 de la Constitución nacional del 23 de mayo de 1997. Este artículo dispone entre otros que: i) toda persona tendrá libertad de pensamiento, de palabra, de expresión, incluyendo la libertad de prensa y de otros medios; ii) todas las personas tendrán el derecho de reunión y de manifestación pacífica junto con otros; y iii) todo ciudadano tendrá el derecho de conformar organizaciones con fines políticos, sociales, económicos y culturales (se envía adjunto copia de la Constitución de Eritrea) (no se incluye el texto).

Más aún, la proclamación laboral núm. 8/1991 (artículos 61 a 67) consagra el derecho de los empleadores de establecer asociaciones y el derecho de los trabajadores de organizarse y de crear o integrarse a sindicatos (copia de los artículos 61 a 67 de la proclamación laboral núm. 8/1991 se anexa en Tigrinyan por cuanto no se dispone de versión oficial en inglés de este documento) (no se incluye el texto).

El artículo 26.1 de la Constitución dispone que los derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución pueden ser limitados sólo dentro de los límites y en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del bienestar económico del país de la salud y de la moral, para la prevención de desórdenes públicos o delitos o para la protección de derechos y libertades de los demás. Sin embargo, toda ley que provea la limitación de esos derechos y libertades fundamentales debe conformarse a los principios de democracia y justicia y estar sujeta a ciertas restricciones (artículo 26.2 de la Constitución). Además, las disposiciones del artículo 26.1 de la Constitución no son, entre otros, aplicables al derecho de libertad de pensamiento, conciencia y creencia contenidos en el artículo 17.1 de la Constitución.

En lo que hace al marco legislativo, la proclamación laboral núm. 8/1991 está siendo revisada por el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de considerar las modificaciones propuestas por la OIT acerca del principio de libertad de asociación y de reconocimiento efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Por consiguiente se enviará información más completa una vez que el proceso de revisión haya sido completado.

Los medios de aplicación del principio de libertad de asociación y de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son tanto administrativos como legales; especialmente a través del registro, del derecho a recurrir y del control efectuado por la Inspección Laboral.

Evaluación de la situación en la práctica

En Eritrea está registrada una confederación de sindicatos (la Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos, NCEW) compuesta por cinco federaciones sindicales, y una federación de empleadores (la Federación Eritrea de Empleadores, EFE), la cual está planificando establecer seis federaciones regionales a fin de conformar una confederación nacional de empleadores. Aproximadamente 500 empleadores son miembros de EFE.

Actualmente es difícil proporcionar una evaluación de la situación práctica debido a la ausencia de datos e informaciones estadísticas.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La aplicación del principio de libertad de asociación y efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva está a cargo de la supervisión del Departamento de Trabajo (DOL) del Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social (MOLHW), especialmente a través de los servicios de Inspección del Trabajo.

Aún no se ha emprendido ningún estudio a fin de abarcar la extensión de la aplicación en el país del principio de libertad de asociación y de efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva. Sin embargo, el Gobierno está promoviendo la participación tripartita en las actividades que desarrolla en relación con cuestiones sociales.

Además la Inspección del Trabajo, las partes interesadas (incluyendo funcionarios del Ministerio de Justicia), los interlocutores sociales y las ONG han sido sensibilizadas a esta cuestión durante el Seminario Nacional sobre normas internacionales del trabajo y sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, organizado por la OIT en Asmara en agosto de 1999.

Durante el mismo período, el equipo consultivo multidisciplinario para Africa Oriental (EAMAT) de la OIT, las oficinas de Adis Abeba y de El Cairo, ayudaron al Gobierno a definir los objetivos del país a través del programa de apoyo para la elaboración de políticas y programas (SPPD) en el cual las cuestiones de libertad de asociación, la negociación colectiva y administración del trabajo han sido tomados en consideración.

En octubre de 1999 una delegación nacional tripartita participó en el primer Seminario Regional Africano para promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, organizada en Dakar, Senegal.

En noviembre de 1999, el especialista de normas internacionales del trabajo mantuvo reuniones informativas con el Departamento de Trabajo y con los interlocutores sociales sobre la Declaración de la OIT de 1998 y brindó asistencia al Gobierno para preparar las memorias debidas en virtud de la Declaración, en consulta con los interlocutores sociales.

Debido a que no se ha realizado ninguna investigación sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se deben desarrollar acciones específicas al respecto tales como:

- 1) sensibilizar a los dirigentes políticos y a los interlocutores sociales en relación al principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

- 2) reunir información sobre la aplicación del principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- 3) reunir, evaluar y analizar datos sobre sindicatos, organizaciones de empleadores y sobre la percepción de los trabajadores y los empleadores sobre la aplicación del principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- 4) fortalecer y promover la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Se debería tener en cuenta estas consideraciones en el marco de una investigación nacional que incluiría recomendaciones sobre acciones de promoción del principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El estudio nacional sobre libertad de asociación, junto con sus recomendaciones debería en consecuencia ser discutido en un foro tripartito nacional a fin de definir la estrategia nacional de promoción del principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Esta estrategia nacional debería comprender:

- plan de acción;
- fines;
- objetivos;
- período dentro del cual se desarrollará;
- resultados;
- evaluación tripartita;
- acciones de seguimiento, etc.

A fin de desarrollar esta estrategia exitosamente el Departamento de Trabajo y los interlocutores sociales necesitan que se les brinde formación y que se los fortalezca en su acción para promover el principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluyendo acciones especiales sobre tripartismo y técnicas de negociación colectiva.

El Gobierno recibiría con agrado toda asistencia que pudiera proporcionar la OIT para desarrollar los programas nacionales citados sobre promoción del principio de libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se envió copia de esta memoria a la Federación de Empleadores de Eritrea (EFE) y a la Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos (NCEW).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Cualquier comentario que se reciba de estas organizaciones será enviado a la OIT.

Anexos (no se reproducen)

- La Constitución nacional de Eritrea de 23 de mayo de 1997.
- La proclamación núm. 8/1991 (documento disponible en Tigrinyan solamente).

Estados Unidos

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Los Estados Unidos reconocen, como es su compromiso permanente, el principio fundamental de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este principio está garantizado por las Enmiendas Primera, Quinta y Catorceava a la Constitución de los Estados Unidos, complementadas por una copiosa legislación, que incluye la Railway Labor Act (1926), la Norris-LaGuardia Act (1932), la National Labor Relations Act (1935), la Labor-Management Relations Act (1947), la Labor-Management Reporting and Disclosure Act (1959), la Postal Reorganization Act (1970), la Civil Service Reform Act (1978), la Congressional Accountability Act (1995), y la Presidential and Executive Office Accountability Act (1996), junto con las constituciones de los estados, la legislación de los estados, las reglamentaciones administrativas federales y de los estados y los acuerdos privados.

Las correspondientes disposiciones constitucionales federales, así como la legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes se enumeran en el anexo al presente informe. En 1988 se remitieron a la OIT ejemplares de todos estos materiales, en forma de suplementos a los informes del Gobierno de los Estados Unidos sobre la situación de la ley y de la práctica nacionales para el período que terminaba el 31 de diciembre de 1997, en relación con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Libertad de asociación y libertad sindical

La libertad de asociación y la libertad sindical están protegidas contra cualquier interferencia del Gobierno en virtud de las Enmiendas Primera, Quinta y Catorceava de la Constitución de los Estados Unidos. La Enmienda Primera a la Constitución de los Estados Unidos (adoptada ya en 1791) dispone que «el Congreso no promulgará ley alguna que establezca una religión determinada o que prohíba el libre ejercicio de ella, ni que limite la libertad de palabra o de prensa, ni el derecho a reunirse pacíficamente y de dirigirse al Gobierno para pedir justicia». La Enmienda Quinta dispone que nadie podrá ser «privado de su vida, libertad o propiedades sin un proceso jurídico en debida forma, ni podrá ser privado de sus propiedades para uso público sin justa compensación». Finalmente, la Enmienda Catorceava prohíbe a los estados de los Estados Unidos elaborar o aplicar «cualquier ley que limite los privilegios o inmunidades de los ciudadanos de los Estados Unidos, y ningún estado privará a persona alguna de su vida, libertad o propiedades sin un

proceso jurídico en debida forma ni negará a persona alguna de su jurisdicción la equitativa protección de las leyes».

Tomadas en conjunto, estas disposiciones constitucionales garantizan que los trabajadores y los empleadores puedan establecer y afiliarse a las organizaciones que libremente escojan, sin autorización previa ni interferencia del Gobierno Federal ni de los gobiernos de los estados.

La política de los Estados Unidos que afirma la libertad de asociación y la libertad sindical se apoya también en la legislación. La ley de relaciones laborales (*National Labor Relations Act - NLRA*), (29 USC, párrafos 151-187), regula las relaciones entre la mayor parte de los empleadores privados y sus empleados no supervisores. La declaración de políticas de la NLRA, dice así:

Por la presente se declara que es política de los Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones sustanciales al libre flujo del comercio y mitigar y eliminar estas obstrucciones cuando se produzcan, fomentando la práctica y procedimiento de la negociación colectiva, protegiendo el ejercicio por parte de los trabajadores de una plena libertad de asociación, de autoorganización y de designación de representantes de su libre elección, para negociar los términos y condiciones de su empleo y otras cuestiones relativas a la ayuda mutua o a la protección.

(29 USC, párrafo 151.)

El artículo 7 de la ley de relaciones laborales (*National Labor Relations Act - NLRA*), garantiza que «los empleados tendrán derecho a la autoorganización, a formar, unirse o contribuir a las organizaciones laborales, a negociar colectivamente por medio de los representantes de su libre elección y a participar en otras actividades concertadas al objeto de la negociación colectiva u otras actividades de ayuda mutua o de protección...», (29 USC, párrafo 157). Algunos ejemplos de los derechos protegidos por el artículo 7 son: formar o tratar de formar un sindicato entre los empleados de una empresa; ingresar en un sindicato, tanto si éste está reconocido por el empleador como si no, y ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador, y también abstenerse de toda actividad que se lleve a cabo en nombre de un sindicato. La interferencia en el ejercicio de estos derechos es constitutiva de una práctica laboral desleal (29 USC, párrafo 158, a), 1)).

La NLRA protege expresamente a los empleados a los que se refiere contra los actos de discriminación antisindical. El artículo 8, a), 3) de la NLRA (29 USC, párrafo 158, a), 3)), considera que constituye una práctica laboral desleal que un empleador «por discriminación respecto a la contratación o al empleo, o respecto a cualesquiera términos o condiciones de empleo, fomente o disuada la afiliación a cualquier organización laboral...». El artículo 8, a), 4) de la NLRA (29 USC, párrafo 158, a), 4)), considera que constituye una práctica laboral desleal que un empleador «despida o discrimine de cualquier otra manera a un empleado porque ha ocupado cargos o ha dado en materias relacionadas con [la NLRA]».

La NLRA protege asimismo a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de las interferencias entre unas y otras. El artículo 8, a), 1) de la NLRA (29 USC, párrafo 158, a), 2)), considera constitutivo de táctica laboral desleal que un empleador «interfiera, limite o ejerza cualquier tipo de coerción sobre los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados» por la NLRA. También es constitutivo de práctica laboral desleal que un empleador «domine o interfiera en la formación o administración de cualquier tipo de organización laboral o que contribuya financieramente a su apoyo...» (29 USC, párrafo

158, a), 2)). Del mismo modo, la NLRA considera como práctica laboral desleal que una organización laboral restrinja o ejerza presiones a un empleador para la selección de sus representantes con vistas a la negociación colectiva (29 USC, párrafo 158, a), 1), B)).

Además, la NLRA protege a las organizaciones laborales de la interferencia de los empleadores, prohibiendo en general el pago de cualquier tipo de valor por parte de un empleador o de un cualquier representante de los empleados de este empleador a cualquier organización laboral o a cualquier funcionario o agente de una organización laboral. Tampoco pueden hacerse pagos que excedan de los salarios y compensaciones normales a un grupo de empleados con el fin de que este grupo influencie a los demás empleados en el ejercicio de su derecho a negociar colectivamente por medio de los representantes de su libre elección.

Los empleados de los ferrocarriles y de las líneas aéreas están protegidos por la ley laboral de ferrocarriles (*Railway Labor Act - RLA*) (45 USC, párrafos 151-158) y disponen de una protección similar a la que se contiene en la NLRA. La NLRA reconoce expresamente que los empleados «tienen derecho a organizarse y a negociar colectivamente por medio de los representantes de su propia elección», prohíbe a las empresas de transporte que rehúsen «el derecho de sus empleados a afiliarse, organizarse o ayudar a organizar la organización laboral de su libre elección» y considera ilegal que un empleador «interfiera de cualquier manera que sea en la organización de sus empleados... o que influencie o ejerza presión sobre sus empleados para inducirlos a unirse o a permanecer o a no unirse o a no permanecer miembros de cualquier organización laboral...» (45 USC, párrafo 152).

El derecho de los empleados del Gobierno de los Estados Unidos a organizarse está regulado por la ley de reforma de la función pública de 1978 (*Civil Service Reform Act - CSRA*) (5 USC, párrafos 7101-7135). La CSRA se aplica a casi todos los empleados civiles federales y dispone que «todo empleado tendrá derecho a formar, unirse o ayudar a cualquier organización laboral o a abstenerse de tales actividades, libremente y sin miedo alguno a sanciones o represalias, y todo empleado estará protegido en el ejercicio de tal derecho» (5 USC, párrafo 7102). La protección de la CSRA se extiende a determinados empleados de la rama legislativa del Gobierno Federal, a través de la Congressional Accountability Act de 1995 (2 USC, párrafo 1301-1438) y determinados empleados de la Oficina Ejecutiva del Presidente, a través de la Presidential and Executive Office Accountability Act de 1996 (3 USC, párrafos 401-471). Los trabajadores postales están protegidos por la NLRA y por las disposiciones de la Postal Reorganization Act de 1970, tal como fue enmendada (39 USC, párrafos 1201-1209).

Los empleados de los gobiernos estatales y locales quedan excluidos de la cobertura de la NLRA, pero también tienen derecho a la protección de la Constitución de los Estados Unidos que se ha descrito antes. Además, los gobiernos estatales y locales tienen una gran variedad de legislación que abarca la libertad de asociación y de negociación colectiva por parte de los empleados del Estado y de las instituciones locales: sin embargo, estas leyes no pueden estar en contradicción con las garantías fundamentales de la Constitución en materia de libertad de asociación.

Los empleados del sector privado que no están cubiertos por la RLA ni por la NLRA (sobre todo los empleados agrícolas, domésticos y supervisores que quedan excluidos de la cobertura de la NLRA en virtud de 29 USC, párrafo 152, 3)), están sin embargo protegidos por las Enmiendas Primera, Quinta y Catorceava de la Constitución de los Estados Unidos que, tomadas en su conjunto, garantizan a los trabajadores el derecho a establecer e ingresar en organizaciones de su propia elección, sin autorización previa ni interferencia del Gobierno Federal o de los gobiernos de los estados. La exclusión de estas categorías de

empleados de la cobertura significa que no tienen acceso a las disposiciones específicas de la NLRA ni de la RLA para reclamar sus derechos a organizarse y a negociar colectivamente.

Además de la NLRA y de la RLA, la Norris-LaGuardia Act protege a los empleados en el ejercicio de su derecho a organizarse y a negociar colectivamente, limitando la jurisdicción de la Corte Federal para garantizar el desagravio por mandato judicial en los conflictos laborales. Las políticas de esta ley reconocen expresamente que es necesario que un empleado «tenga plena libertad de asociación, autoorganización y designación de representantes de su libre elección para negociar los términos y condiciones de su empleo, y que ha de estar libre de interferencia, restricción o presión de los empleadores de mano de obra o de sus agentes en la designación de tales representantes o en su autoorganización o en otras actividades concertadas a los fines de negociación colectiva u otras actividades de ayuda mutua o protección...» (29 UCS, párrafo 102). Los empleados del tipo de los trabajadores agrícolas y supervisores, que no están cubiertos por la NLRA, quedan sin embargo protegidos por la Norris-LaGuardia Act.

Además de la legislación federal, la mayor parte de los estados tienen disposiciones constitucionales o legislación que garantiza expresamente la libertad de asociación y negociación colectiva. Esta legislación de los estados brinda con frecuencia protección a los empleados que no están en la jurisdicción de la NLRA y en la mayor parte de los casos quedan cubiertas por la NLRA o la Norris-LaGuardia Act, o aportan otras disposiciones similares.

Derecho de negociación colectiva

El fomento de la negociación colectiva entre los trabajadores y la dirección para solucionar diferencias y alcanzar acuerdos colectivos constituye una política de los Estados Unidos. Como se formula en la NLRA, esta política incluye el concepto de que «una paz laboral adecuada y estable y el progreso del bienestar general, de la salud y seguridad de la nación y de los mejores intereses de empleadores y empleados puede asegurarse satisfactoriamente por medio de la solución de los problemas entre empleadores y empleados a través del proceso de conversaciones y negociaciones colectivas entre los empleadores y los representantes de sus empleados» (29 USC, párrafo 171, a)).

Esta política de negociación colectiva voluntaria avanza de varias maneras. La NLRA considera que constituye una práctica laboral desleal que un empleador se niegue a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados (29 USC, párrafo 158, a), 5)). Del mismo modo, constituye una práctica laboral desleal para una organización laboral que su representante de los empleados se niegue a negociar colectivamente con su empleador (29 USC, párrafo 158, b)).

De conformidad con la NLRA, la negociación colectiva abarca expresamente la obligación mutua del empleador y del sindicato por reunirse un número razonable de veces y discutir de buena fe respecto a los salarios, horas y otras condiciones de empleo, así como la elaboración de un contrato escrito que incorpore todos los acuerdos a que se haya llegado, si esto es exigido por una de las partes. El derecho de negociación no incluye el derecho de hacer concesiones, ni obliga a ninguna de las partes a estar de acuerdo con las propuestas presentadas por la otra parte (29 USC, párrafo 158, d)). Además, el gobierno no puede obligar a las partes a ponerse de acuerdo.

Según la NLRA, si alguna de las partes no está satisfecha con la posición negociadora de la otra puede ejercer presiones económicas, que comprenden el derecho de huelga y de cierre

patronal en apoyo de sus respectivas posiciones negociadoras, como se comenta con detalle más adelante. La obligación de negociar no queda suspendida por tal acción económica. La mediación, el arbitraje y otros procedimientos para ayudar a la solución de conflictos que surgen durante la negociación de los acuerdos de negociación colectiva, se comentan más adelante.

La NLRA dispone también que los representantes de los empleados que hayan sido «designados o seleccionados a efectos de negociación colectiva por la mayoría de los empleados de una unidad apropiada para este objeto, serán los representantes exclusivos de todos los trabajadores de tal unidad a efectos de negociación colectiva» (29 USC, párrafo 159, *a*). La NLRA establece un mecanismo para determinar la unidad apropiada a efectos de negociación colectiva y para determinar qué organización laboral ha sido, en su caso, seleccionada por una mayoría de los empleados como su representante exclusiva. El método más corriente por medio del cual los empleados pueden seleccionar un representante negociador es la elección de representantes por votación secreta, dirigida por la Junta (29 USC, párrafo 159). Si es voluntariamente reconocida o certificada por elección, la organización laboral tiene que representar a todos los empleados de una unidad negociadora (29 USC, párrafo 158, *d*).

La NLRA reconoce que «la solución de problemas entre los empleadores y los empleados por medio de la negociación colectiva puede avanzar si se ponen a disposición de las partes unos servicios gubernamentales adecuados para conciliación, mediación y arbitraje voluntario, que ayuden y alienten a los empleados y a sus representantes a alcanzar y mantener acuerdos sobre índices de remuneración, horas y condiciones de trabajo así como para hacer todos los esfuerzos razonables por solucionar sus diferencias por medio de un acuerdo mutuo alcanzado a través de conversaciones y negociaciones colectivas o por métodos que puedan brindarse en un acuerdo aplicable a la solución de conflictos» (29 USC, párrafo 171, *b*).

Los conflictos que no puedan ser resueltos por la partes suelen resolverse por medio de la mediación, la conciliación y el arbitraje. La utilización de esos procedimientos suele ser voluntaria. Un servicio especial (*Federal Mediation and Conciliation Service - FMCS*) tiene la responsabilidad de ayudar a las partes del conflicto laboral a solucionarlos por medio de la conciliación y de la mediación (29 USC, párrafo 173).

El FMCS no tiene autoridad para obligar a ejecutar sus decisiones. Puede ofrecer sus servicios en un conflicto laboral, ya sea por propia iniciativa o a requerimiento de una o más de las partes. Sin embargo, no hay obligación de que estas partes utilicen los servicios del FMCS para que les ayude en la solución de sus conflictos, con la única excepción del ramo que se ocupa de la salud, en el que se utilizan procedimientos especiales de aviso y mediación, y donde existen unas «juntas de investigación» (*Boards of Inquiry*) que sirven para resolver los conflictos; esta situación existe también en la categoría, aún más limitada, de ciertos conflictos que constituyen una emergencia nacional (29 USC, párrafos 179 y 183).

Cuando el FMCS presta asistencia a las partes para resolver sus conflictos obreropatronales, lo hace por medio de un mediador. Los mediadores que ofrece el FMCS constituyen partes terceras neutrales, empleadas por el FMCS y que han sido seleccionadas por el FMCS en base a su experiencia práctica en el ámbito de las relaciones obreropatronales.

Los mediadores del FMCS no tienen autoridad obligatoria. Actúan como consejeros imparciales y confidenciales de las partes. No toman partido ni pueden forzar a las partes a adoptar determinadas medidas o a llegar a un acuerdo concreto. No tiene autoridad ni

responsabilidad para imponer a un gobierno soluciones o recomendaciones. Su función es utilizar su experiencia y formación para prestar asistencia a las partes a fin de encontrar soluciones pacíficas a sus diferencias.

Además de poner a disposición estos servicios del FMCS, también se suele recurrir con frecuencia a los arbitrajes privados para resolver los conflictos. Casi todos los acuerdos de negociación colectiva del sector privado tienen un procedimiento de agravio que las partes pueden utilizar para resolver las diferencias que puedan tener en relación con su propia interpretación del acuerdo. Estos procedimientos de agravio suelen ser útiles para el arbitraje de los conflictos. El FMCS dispone de una División de Servicios de Arbitraje que pone a disposición de los empleadores y de los sindicatos equipos de árbitros, si las partes lo solicitan. Estos árbitros no son empleados del FMCS, y los gastos del arbitraje corren a cuenta de las partes. Estas mismas partes pueden seleccionar a los árbitros recurriendo a otros procedimientos, entre ellos las asociaciones privadas. A diferencia de los mediadores, los árbitros dictan unas decisiones que son jurídicamente vinculantes para el empleador y para el sindicato.

De conformidad con la NLRA, se reconoce que los empleados tienen derecho a «participar en otras actividades concertadas a efectos de negociación colectiva u otras actividades de ayuda o protección mutuas» (29 USC, párrafo 157). Esto incluye el derecho de huelga. Los empleados tienen el derecho de huelga, y el empleador tiene el correspondiente derecho a continuar sus operaciones durante la huelga.

El derecho de huelga tiene ciertas limitaciones. Una huelga puede ser legal o ilegal, según el objeto de la misma, sus características temporales o la conducta de los huelguistas. Un ejemplo de huelga ilegal sería una huelga que infringiese una cláusula en contrario de un acuerdo de negociación colectiva. Hay otros límites en el derecho a la huelga, como los períodos de aviso y de espera que establecen estatutariamente determinadas industrias. Tampoco están protegidas las huelgas parciales o intermitentes.

La NLRA hace asimismo una distinción fundamental entre «huelgas por prácticas laborales desleales» y «huelgas económicas». Una huelga se clasifica en el primer grupo si ha sido causada o prolongada por una práctica laboral desleal (por ejemplo, la negativa a negociar) del empleador. En otro caso, la huelga se considera económica.

El empleador puede contratar trabajadores de reemplazo en un intento por continuar sus actividades durante la huelga. Si la huelga se considera por prácticas laborales desleales, se requiere al empleador a readmitir a los huelguistas cuando se reincorporan al trabajo, aunque ello signifique el despido de los trabajadores de reemplazo. Por otra parte, si la huelga se considera económica, el empleador no tiene que despedir a los trabajadores de reemplazo para reincorporar a los huelguistas, pero éstos pueden pasar a una lista preferencial con vistas al reingreso y, cuando se produzcan vacantes, el empleador tiene que dar preferencia «por orden de lista» a los antiguos huelguistas antes de contratar a otras personas. Esta distinción por prácticas laborales desleales y huelga económica tiene su importancia, porque un empleador puede poner anuncios para contratar trabajadores de reemplazo permanente durante una huelga económica, pero no durante una huelga por prácticas desleales, lo que es muy importante antes de la conclusión de la huelga.

La RLA promueve la utilización de la negociación colectiva en las industrias ferroviarias y en las líneas aéreas, de manera similar a la NLRA (45 USC, párrafos 154-155). La RLA establece procedimientos específicos, entre ellos la mediación de obligado cumplimiento, que ha de ser seguida antes de que pueda tener lugar una huelga o un cierre patronal en estas industrias.

Como se ha advertido antes, los derechos de los empleados del Gobierno de los Estados Unidos están regulados por la CSRA. Con la excepción de unas limitaciones en la materia que es objeto de negociación colectiva, los derechos de los funcionarios públicos federales a la libertad de asociación y a la negociación colectiva son parecidos a los que se brindan a la mayor parte de los empleados del sector privado de conformidad con la NLRA. Por ejemplo, la CSRA considera una práctica laboral desleal que una empresa adopte medidas antisindicales e interfiera con las organizaciones de trabajadores (5 USC, párrafo 7116, a)). Del mismo modo, la CSRA considera un deber la negociación de buena fe, en la medida que no contradiga la legislación federal (5 USC, párrafo 7116-7117). Sin embargo, los empleados federales no suelen tener derecho de huelga. Las huelgas de los empleados del Gobierno Federal se consideran contrarias al interés y todo empleado que participe en una huelga puede ser objeto de rescisión de empleo y de sanciones penales (5 USC, párrafo 7311 y 18 USC, párrafo 1918).

El organismo federal de relaciones laborales (*Federal Labor Relations Authority - FLRA*) tiene la misma función ante las organizaciones laborales de los empleados federales que la NLRB para los empleados del sector privado, comprendida la solución de quejas por prácticas laborales desleales y conflictos sobre el ámbito de las negociaciones colectivas (5 USC, párrafos 7104-7105). Además, el FMCS tiene autoridad para ayudar a resolver los conflictos de negociación entre los organismos federales y las organizaciones laborales. Si el conflicto no puede resolverse voluntariamente, cada una de las partes puede requerir a un equipo especial (*Federal Service Impasses Panel - FSIP*) para que examine la cuestión. El FSIP tiene autoridad para adoptar cualquier medida que considere oportuna para resolver el punto muerto, comprendida la asistencia directa o el arbitraje de obligado cumplimiento (5 USC, párrafo 7119). Además, hay procedimientos especiales para los empleados de los servicios postales, que comprenden mediación obligatoria, investigación y arbitraje (39 USC, párrafo 1207).

Los gobiernos de los estados federados y las administraciones locales disponen de una gran variedad de legislación que abarca la negociación colectiva por parte del Estado y de los empleados locales y que comprende la mediación, el arbitraje y otros métodos de solución de conflictos: sin embargo, estas leyes no pueden estar en contradicción con las garantías fundamentales de la Constitución en materia de libertad de asociación. El derecho del Estado y de los empleados de los gobiernos locales a la huelga está regulado por la legislación del Estado. Aunque estas leyes varían de uno a otro estado, la mayor parte de ellos prohíbe la huelga a los empleados del Estado.

Medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento de la ley

La ejecución de la mayor parte de las disposiciones de la NLRA corre a cargo de un consejo general independiente (*National Labor Relations Board - NLRB*) y del sistema judicial, como se explica más adelante. El NLRB es un organismo federal independiente que administra, interpreta y adopta medidas para aplicar la NLRA. El NLRB consta de cinco miembros del Consejo (*Board*), nombrados por el Presidente con aprobación del Senado por un plazo fijo de cinco años; el Consejero General, funcionario independiente nombrado por el Presidente con aprobación del Senado por un plazo de cuatro años, y las oficinas regionales.

Un caso de práctica laboral desleal se inicia cuando un sindicato o empleador concretos presentan una queja en una oficina regional de la NLRB, alegando infracción de la NLRA por parte de un empleador o de una organización laboral. La queja es investigada por la oficina regional en nombre del Consejero General para determinar si hay indicios racionales para pensar que se ha infringido la NLRA. Si el director regional llega a la

conclusión de que la queja tiene fundamento, el propio director regional tratará de poner remedio a esta supuesta violación, alentando un acuerdo voluntario entre las partes. La mayor parte de los casos que se presentan se arreglan por acuerdo voluntario.

En caso de que no se pueda llegar a este acuerdo voluntario, se presenta una denuncia en forma y se celebra una audiencia ante un juez administrativo. En esta audiencia, las partes tienen derecho de comparecencia, de citación, de emplazamiento, de examen y de careo de testigos y de presentación de pruebas. El caso es enjuiciado por un fiscal de la oficina regional en nombre del Consejero General. Después de la audiencia y de que las partes hayan resumido los problemas, el juez administrativo toma una decisión que contiene una propuesta de determinación de ellos y una recomendación de mandamiento.

Las partes pueden hacer apelación de la decisión del juez administrativo ante el Consejo, que puede adoptar, modificar o rechazar los resultados y recomendaciones del juez administrativo. Si no se impugna la decisión de este juez, esta decisión y la recomendación de mandamiento pasan automáticamente a ser decisión y fallo del Consejo.

Si una de las partes no cumple voluntariamente el mandamiento del Consejo, la oficina del Consejero General entabla una solicitud de ejecución ante la Corte de Apelación de los Estados Unidos. Del mismo modo, cualquier «persona agraviada» (que incluye tanto a la parte acusadora como a la parte acusada), por medio de un auto de obligado cumplimiento del Consejo puede tratar de que el mandamiento sea revisado y sobreseído, entablando una solicitud ante la Corte de Apelación de los Estados Unidos.

La sección 10, c) de la NLRA declara que si el Consejo llega a la conclusión de que un empleador o sindicato ha participado o está participando en una práctica laboral desleal, entonces «el Consejo hará una declaración de determinación de hechos y hará que se remita a dicha persona una orden que la requiera a cesar y desistir de la susodicha práctica laboral desleal, adoptando una acción positiva que incluya el reintegro de los empleados con o sin pagas atrasadas, de modo que lleve a efecto las políticas que prescribe la ley...» (29 USC, párrafo 160, c)). Tanto el Consejo como los tribunales han interpretado el sentido amplio de las facultades que tiene el Consejo para elaborar los mandamientos de reparación apropiados.

El mandamiento de reparación más común de la NLRB consiste en una orden que manda a quien cometa una práctica laboral desleal cesar en su conducta ilegal, generalmente requiere que el empleador o el sindicato que cometa una práctica laboral desleal debe colocar en un lugar visible un aviso firmado que contenga los términos y condiciones del mandamiento. El Consejo tiene además autoridad para ordenar el pago de dinero para compensar a un individuo de las ganancias perdidas como resultado de la discriminación en el empleo por parte del empleador o sindicato y, en determinadas circunstancias, el Consejo tiene autoridad para ordenar el reintegro de los empleados que han sido despedidos ilegalmente. Por ejemplo, si un empleador despide a un empleado, se suele ordenar el reintegro si este despido interfiere, restringe o presiona a los empleados en el ejercicio de sus derechos de conformidad con la NLRA o se dirige a alentar o desalentar la afiliación al sindicato.

La RLA establece el Consejo Nacional de Mediación (*National Mediation Board*) que efectúa en las industrias ferroviarias y de líneas aéreas unas funciones similares a las que lleva a cabo en estas industrias el National Labor Relations Board y el Federal Mediation and Conciliation Service. Sin embargo, las disposiciones de la RLA en relación con la discriminación antisindical y la no interferencia se urgen por procedimiento civil y están

sujetas a sanciones penales en caso de incumplimiento voluntario de negativa de un transportista a cumplirlas (45 USC, párrafo 152).

Hay que tener en cuenta que la legislación de los estados varía, y que hay algunos estados que brindan procedimientos administrativos parecidos a los de la NLRA mientras que otros se basan en medidas para la aplicación de la ley por medio de acciones privadas en el marco del sistema judicial.

Las Enmiendas Primera, Quinta y Catorceava a la Constitución de los Estados Unidos se aplican a todas las categorías de personas. Por consiguiente, no hay ninguna categoría de personas que no disfrute del derecho a establecer y a ingresar en organizaciones de su libre elección. Sin embargo, como se ha advertido antes, la legislación sobre relaciones laborales varía para las distintas categorías de personas, pero toda esta legislación tiene que estar de conformidad con la protección que garantizan las Enmiendas Primera, Quinta y Catorceava.

La NLRA protege a la mayor parte de los empleados civiles, pero no protege a los empleados agrícolas, a los empleados de servicio doméstico, a los contratistas independientes, a los supervisores y a los empleados cubiertos por la RLA. La RLA cubre a los empleados de ferrocarriles y de líneas aéreas. La CSRA cubre a casi todos los empleados civiles federales, pero no a los miembros de las Fuerzas Armadas. Los empleados de las administraciones locales y de los estados federados no están cubiertos por la legislación federal sobre libertad de asociación, libertad sindical y derecho a negociar colectivamente, pero algunos de ellos están cubiertos por una gran variedad de leyes locales y de los estados, que en algunos brindan una protección comparable a la de la CSRA o de la NLRA. Además, algunos de los empleados civiles que están excluidos de cobertura de la NLRA quedan cubiertos por la legislación de las administraciones locales o de los estados federados.

En la legislación de los Estados Unidos no hay ningún requisito previo al registro y reconocimiento de un sindicato, ni existen condiciones generales que hayan de ser cumplidas por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando se constituyen. La mayor parte de tales organizaciones son asociaciones voluntarias y poco corporativas. (Véase a ese respecto: Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Register of Reporting Labor Organizations, 1997.) Estas organizaciones tienen derecho a redactar y a ser gobernadas por una constitución, estatutos internos y los demás reglamentos que quieran darse. En general, la constitución y los reglamentos internos de estas asociaciones poco comparativas crean unas obligaciones contractuales entre la organización y sus miembros. En caso de que una organización de trabajadores o de empleadores escoja constituirse corporativamente, tendría que cumplir con la ley del estado en que se ha constituido y con los requisitos generales aplicables a las corporaciones en ese estado.

Desde siempre, la política de los Estados Unidos se basa en evitar la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Sin embargo, la Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) (29 USC, párrafos 401-531) establece cierto número de requisitos en relación con el funcionamiento de las organizaciones laborales.

La LMRDA requiere que cada organización laboral del sector privado adopte una constitución y unos reglamentos internos y envíe una copia al Departamento de Trabajo. La LMRDA exige también que cada sindicato remita sus informes financieros anuales al Departamento de Trabajo. Hay sanciones civiles y penales para los que no envíen estos informes, pero las deficiencias en los informes no afectan a los derechos de negociación

colectiva, al derecho de huelga o a otros derechos protegidos por la NLRA o la RLA (29 USC, párrafos 431-440). El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publica una lista de todas las organizaciones laborales que envían informes (Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Register of Reporting Labor Organizations, 1997.)

La LMRDA establece también determinados derechos para los afiliados a los sindicatos. Así pues, el LMRDA ofrece una «Declaración de Derechos» a los afiliados a los sindicatos, al objeto de asegurar determinados derechos básicos para todos los afiliados al sindicato. Todos los afiliados tienen los mismos derechos para nombrar candidatos, para la junta directiva del sindicato, para votar en las elecciones sindicales y para asistir y participar en las reuniones. Todo miembro tiene derecho a reunirse y celebrar libremente asambleas con otros miembros y expresar sus puntos de vista. Se establecen derechos sobre lo que hay que pagar por cotización, por derechos de inscripción, por evaluaciones y el derecho a entablar acciones judiciales. Estos derechos pueden ser reforzados por los miembros individuales entablando una acción ante el tribunal federal de distrito (29 USC, párrafos 411-414).

La LMRDA exige asimismo que los sindicatos lleven a cabo elecciones periódicas de los mandos sindicales y que establezcan normas democráticas para celebrar estas elecciones. Las disposiciones correspondientes indican que en dichas elecciones se ha de proceder por votación secreta, que los afiliados han de tener unas oportunidades razonables de presentar candidaturas a ellas, que todos los afiliados tienen derecho a presentarse y a ocupar cargos (mientras tengan unas calificaciones razonables y requeridas de modo uniforme por la organización laboral), que haya derecho de voto y apoyo a los candidatos, que se mantenga el derecho de ser avisado por correo con 15 días de antelación de las elecciones así como el derecho de los candidatos a tener observadores, a distribuir folletos de campaña con asistencia del sindicato pero a costa de los candidatos, un acceso equitativo de los candidatos a las listas de afiliados, la prohibición de utilizar los fondos del sindicato o del empleador para apoyar a determinados candidatos en las elecciones sindicales y unas cautelas adecuadas que garanticen una elección limpia. Estas disposiciones sólo pueden ser urgidas por actuación civil ante el tribunal federal de distrito, incoadas por el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos a requerimiento de un afiliado al sindicato que antes haya recurrido directamente a la organización laboral (29 USC, párrafos 481-483).

El título V de la LMRDA estipula unas normas de responsabilidad fiduciaria para los mandos y otros representantes de las organizaciones laborales que ocupen cargos de confianza «teniendo en cuenta los problemas y funciones especiales de una organización laboral, para administrar su dinero y propiedades exclusivamente en beneficio de la organización y de sus afiliados y para administrarlos, invertirlos y gastarlos de conformidad con su constitución, reglamentos internos y cualesquiera resoluciones que los órganos de gobierno hayan adoptado al respecto...» (29 USC, párrafo 501, a)). Asimismo, el título V prohíbe en general que las personas que hayan sido convictas de determinados crímenes graves (que se enumeran en dicha sección) ocupen cargos de mando o representación en la organización laboral durante un plazo de hasta 13 años (29 USC, párrafo 504). El mismo título V contempla el recurso civil de los miembros de la organización ante el Tribunal Federal de Distrito, la denuncia penal ante ciertas infracciones voluntarias, determinadas exigencias obligatorias para los representantes que manejen los fondos u otras propiedades de la organización, y la prohibición de determinados préstamos a los mandos y funcionarios de la organización (29 USC, párrafos 501-504). Además, el título III de la LMRDA limita el ámbito en que un cargo fiduciario puede ser impuesto por una organización a otra organización laboral subordinada, y exige

que se cumplimenten debidamente los informes sobre los cargos fiduciarios que se hayan impuesto (29 USC, párrafos 461-466).

La CSRA dispone que las organizaciones laborales compuestas por empleados federales cubiertos por la CSRA se conformarán de manera general a los principios que se apliquen a las organizaciones laborales del sector privado (29 USC, párrafo 7120). El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha esbozado las normas de conducta para estas organizaciones laborales del sector público en unas disposiciones reglamentarias de las que se adjunta copia en el documento original (29 CFR, párrafos 457.1-459.5).

La legislación de los estados puede también reglamentar estos temas en el caso de las organizaciones de empleados de la administración local y de los estados federados así como para los empleados del sector privado, en la medida en que no estén en contradicción con la legislación federal.

Como se advierte en la sección anterior, la NLRA protege a la mayor parte de los empleados civiles, pero no a los empleados agrícolas, a los empleados del servicio doméstico, a los contratistas independientes, a los supervisores y a los empleados cubiertos por la RLA. La CSRA abarca a casi todos los empleados civiles federales, pero no a los miembros de las Fuerzas Armadas. Los empleados de las administraciones locales y de los estados federados no están protegidos por la legislación federal en relación con la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, pero algunos de ellos están cubiertos por una gran variedad de legislación de ámbito local y de los estados federados que, en algunos casos brinda una protección comparable a la de la CSRA o de la NLRA. Además, algunos de los empleados civiles que quedan excluidos de la cobertura de la NLRA están protegidos por la legislación de nivel local o de los estados federados.

No existe una exigencia general de autorización de los convenios colectivos por parte del Gobierno. Sin embargo, la NLRA contiene disposiciones sobre huelgas o cierres patronales que puedan atentar contra la salud y seguridad nacionales. Estas disposiciones (a las que se recurre muy rara vez) disponen que el Presidente de los Estados Unidos pueda solicitar a un Tribunal Federal de Distrito el correspondiente mandamiento judicial. El tribunal sólo puede acceder al requerimiento de mandamiento si llega a la conclusión de que la huelga o cierre patronal amenaza, totalmente o en parte sustancial, a una industria o que están en peligro la salud y seguridad nacionales. Durante el período que determine el mandamiento, las partes han de tratar de solucionar el conflicto. De 60 a 75 días después de haber sido impuesto el mandamiento, si el conflicto no ha sido solucionado, se procederá a un referéndum por votación secreta entre los empleados para determinar si aceptan la última propuesta de solución del empleador. El resultado de esta elección tiene que certificarse dentro de los cinco días siguientes, momento al partir del cual se suprime el mandamiento (29 USC, párrafos 176-180). La Railway Labor Act comprende además disposiciones especiales, entre ellas la mediación obligatoria, a las que hay que proceder antes de que pueda producirse una huelga o cierre patronal en los ramos ferroviario o de las líneas aéreas (45 USC, párrafos 154-155).

Los medios de aplicación del principio ya se han explicado antes, al hablar de la manera en que se reconoce dicho principio

Los Estados Unidos disponen de un sistema elaborado de legislación laboral sustantiva, así como de procedimientos para garantizar la ejecución de dicha legislación, que ya se han descrito brevemente, y están plenamente comprometidos con el principio fundamental de la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. No obstante, los Estados Unidos reconocen que hay aspectos de este

sistema que no consiguen proteger plenamente los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva de todos los empleados y en todas las circunstancias. Los Estados Unidos están preocupados por estas limitaciones, y reconocen que para garantizar el respeto, la promoción y la realización del derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva es importante reexaminar los sistemas de legislación laboral de vez en cuando, para asegurarse de que siguen protegiendo estos derechos fundamentales.

Una revisión seria y completa de la legislación laboral de los Estados Unidos fue llevada a cabo por la Comisión sobre el Futuro de las Relaciones Obreropatronales (conocida como «Comisión Dunlop», por su presidente y antiguo Secretario de Trabajo, John T. Dunlop) a petición del Secretario de Trabajo y Secretario de Comercio de los Estados Unidos en 1993, cuyos resultados se hicieron públicos en diciembre de 1994, en el Informe y Recomendaciones de la Comisión. Además de la revisión legislativa de la Comisión Dunlop, la NLRB ha vuelto a examinar recientemente sus actividades y ha adoptado medidas (que se describen en la Parte II, *a*) y *b*), i) más adelante), al objeto de mejorar administrativamente sus medidas para asegurar el adecuado cumplimiento de la NLRA.

El Informe y Recomendaciones de la Comisión Dunlop se basaban en los testimonios de un total de 411 testigos en 21 audiencias públicas, juntamente con un gran número de documentos presentados por escrito. La Comisión publicó en mayo de 1994 un Informe de Investigación, antes de publicar en forma definitiva su Informe y Recomendaciones. Una de las cuestiones que se había pedido a la Comisión que investigara era si (en su caso) debían introducirse cambios en el presente marco jurídico y en las prácticas de negociación colectiva para mejorar el comportamiento de colaboración, mejorar la productividad y reducir conflictos y retrasos.

La Comisión Dunlop advertía que «no todos los aspectos de la negociación colectiva tienen necesidad de ser rectificadas», observando además que su Informe de Investigación «había llegado a la conclusión de que «en la mayor parte de los lugares de trabajo que disponen de negociación colectiva, el sistema de negociaciones obreropatronales funciona bien» (página 64)» (Informe y Recomendaciones, página 16). Sin embargo el informe de la Comisión aduce documentos que ponen de manifiesto que aunque la legislación de los Estados Unidos trata de proteger los derechos de los trabajadores a sindicarse y negociar colectivamente, algunos trabajadores tienen que enfrentarse a importantes barreras para ejercer esos mismos derechos. Sobre la base de un largo período de investigación, la Comisión Dunlop llegó a las siguientes conclusiones en relación con las nuevas relaciones de negociación colectiva en los Estados Unidos:

- 1) La sociedad americana (los directivos, los trabajadores y el público en general) están plenamente a favor del principio de que los trabajadores tienen derecho a ingresar en un sindicato y a participar en la negociación colectiva, si la mayoría de los trabajadores así lo desea.
- 2) Las elecciones de representantes, tal como están actualmente establecidas, son muy conflictivas para los trabajadores, los sindicatos y las propias empresas. Esto significa que muchas nuevas relaciones de negociación colectiva parten de un entorno muy adverso.
- 3) Con el tiempo ha ido en aumento la probabilidad de que un trabajador sea despedido o injustamente discriminado por haber ejercitado sus derechos legales de conformidad con la NLRA. Los sindicatos y las empresas han entrado en un camino de prácticas

laborales desleales a propósito de la NLRA. La mayor parte de las acusaciones fundadas se refieren a las prácticas desleales de los empleadores.

- 4) De modo plenamente coherente con otras encuestas a las que se ha hecho referencia antes, la Encuesta sobre la representación y participación de los trabajadores llegaba a la conclusión de que un 32 por ciento de los trabajadores no sindicados votaría en favor de su ingreso en un sindicato si se celebrasen elecciones en su lugar de trabajo. Un 82 por ciento de los que estaban en favor de la sindicación (y un 33 por ciento de todos los trabajadores no sindicados) piensan que la mayoría de sus compañeros empleados votaría en favor de la sindicación.
- 5) Aproximadamente un tercio de los lugares de trabajo que votan en favor de ser representados por un sindicato no obtienen un contrato de negociación colectiva con su empleador.

(Informe y Recomendaciones, páginas 17-18).

El Informe examina a continuación los problemas que se presentan en el proceso por el cual los trabajadores deciden si han de ser o no representados en el lugar de trabajo y si han de participar en la negociación colectiva, y recomendaba que se considerasen varios cambios en la legislación de los Estados Unidos. Por ejemplo, la Comisión observaba que por término medio se tardan siete semanas para que los trabajadores obtengan derecho de voto en las elecciones de representantes, y recomendaba cambios para reducir este tiempo a dos semanas. En su Informe de Investigación, la Comisión llegaba a la conclusión de que el desagravio por mandato judicial que se recurre actualmente para las terminaciones de servicios que se producen durante las campañas de sindicación «está sometido a escasas impugnaciones... y que suele ser ya demasiado tarde... para reparar los perjuicios» (Informe de Investigación, página 72). La Comisión advertía que a diferencia de una amplia gama de estatutos antidiscriminatorios que se promulgaron después de ella, la NLRA no dispone compensaciones o sanciones en caso de terminación ilegal de servicios (Informe de Investigación, páginas 72-73).

La Comisión advertía que las medidas correctoras de la NLRB no ofrecen un incentivo suficiente para desterrar las prácticas laborales desleales por parte de algunos empleadores durante las elecciones de representantes y las campañas en favor de un primer convenio. Para disuadir de las violaciones (que pueden tener como resultado el fracaso de una campaña de sindicación o evitar la adopción de un primer convenio), la Comisión recomendaba reforzar la figura del desagravio por mandato judicial en el caso de los empleados sujetos a las acciones discriminatorias de un empleador desde el principio de una campaña de sindicación y hasta la firma del primer convenio.

La Comisión advertía también que un gran número de las organizaciones recientemente certificadas no podían alcanzar su primer convenio. En este caso, la Comisión recomendaba que las organizaciones laborales certificadas fuesen asistidas, para conseguir sus primeros convenios, por un programa de solución de conflictos muy actualizado.

La Comisión observaba que los representantes sindicales suelen tener poco acceso a los empleados en el trabajo (sobre todo por comparación con el acceso de los empleadores) y proponía que se fuese pensando en ampliar el acceso, por lo menos en las zonas de uso común (Informe, páginas 18-24). Otra cuestión identificada por la Comisión Dunlop es el incremento de los acuerdos de trabajo no tradicionales, que plantean nuevos problemas de cobertura con arreglo a la legislación laboral de los Estados Unidos. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, en un informe sobre las tendencias y problemas laborales

del siglo XXI (publicado con el título *Futurework: Trends and Challenges for Work in the 21st Century*) discutía este tema con detalle.

El Informe de la Comisión Dunlop no trajo como resultado cambio alguno en la legislación sustantiva de los Estados Unidos, pero su labor sirvió para centrar la atención en las posibles maneras en que la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva pueden mejorar en los Estados Unidos. Paralelamente, se promulgó en 1995 y 1996 una legislación que ampliaba diversas partes de la CSRA a determinados empleados de la rama legislativa así como a la Oficina Ejecutiva del Presidente y a las organizaciones que representan a estos empleados.

Otros problemas de la legislación de los Estados Unidos, a los que no se refiere la Comisión Dunlop, son la falta de cobertura de la NLRA a los empleados agrícolas, a los empleados de servicio doméstico, a los contratistas independientes y a los supervisores. Además, hay varios grados de protección para los trabajadores del sector público en relación con la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Además de la revisión de 1994 de la legislación de los Estados Unidos por parte de la Comisión Dunlop, los Estados Unidos reexaminaron su legislación sobre la utilización de trabajadores de reemplazo permanente durante el período de 1993 a 1995. Como se ha advertido antes, según la legislación laboral de los Estados Unidos un empleador puede contratar trabajadores de reemplazo en un intento por continuar sus operaciones durante una huelga. Si la huelga se clasifica como práctica laboral desleal, el empleador tiene que reintegrar a los huelguistas cuando se reincorporen, pero si la huelga es económica, entonces el empleador no está obligado a desplazar a los trabajadores de reemplazo para volver a dar empleo a los huelguistas que reingresen.

Esta disposición de la legislación laboral de los Estados Unidos ha sido criticada como perjudicial para el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad de asociación y libertad sindical y de una negociación colectiva significativa. Esta cuestión fue también tema del Caso núm. 1543 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en el cual dicho Comité invitaba al Gobierno de los Estados Unidos «a que tenga en cuenta que, si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas por una duración indeterminada supone un riesgo de transgresión del derecho de huelga, que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales».

Aunque no se han producido cambios recientes en la legislación laboral de los Estados Unidos en relación con la utilización de trabajadores de reemplazo permanente durante las huelgas económicas, el Gobierno de los Estados Unidos ha adoptado medidas dirigidas a hacer frente a las preocupaciones identificadas por el Comité de Libertad sindical, legislación que fue apoyada por el Presidente Clinton e introducida en la Cámara de Representantes de los Estados Unidos (HR, 5) y en el Senado de los Estados Unidos (S, 55) en 1993, lo que hubiese tenido como consecuencia hacer de la contratación de empleados de reemplazo permanente una práctica laboral desleal según la NLRA e ilegal según la RLA. Esta legislación propuesta obtuvo una votación favorable en la Cámara de Representantes pero no en el Senado y, por lo tanto, no pudo adquirir fuerza de ley. Además, el Presidente Clinton firmó en 1995 una orden ejecutiva (la EO 12954) que declaraba que «constituía una política del ejecutivo en materia de bienes y servicios que, para garantizar la administración y ejecución de los contratos del Gobierno Federal, los organismos contratantes no concediesen contratos a los empleadores que reemplazan permanentemente a sus empleados cuando entran en huelga legal». Sin embargo, esta

orden ejecutiva fue invalidada por los Servicios Judiciales del Gobierno de los Estados Unidos en *Chamber of Commerce of US versus Reich*, 74 F.3d 1322 (DC Cir. 1996).

Además del examen y evaluación de la legislación de los Estados Unidos que se ha esbozado antes, los organismos gubernamentales de los Estados Unidos de los que se ha tratado en la Parte anterior publican una gran variedad de información sobre sus operaciones, comprendidas las estadísticas y tendencias relativas a sus ámbitos de responsabilidad. Estos materiales comprenden informes semanales, periódicos y anuales; resúmenes de casos; informaciones sobre casos de representación y de prácticas laborales desleales; informaciones sobre mediación, arbitraje y otros métodos alternativos de solución de conflictos utilizados para resolver problemas obreropatronales; informaciones generales sobre la legislación laboral de los Estados Unidos y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de esta legislación, y estadísticas sobre la fuerza laboral nacional, comprendidos los acuerdos de negociación colectiva, las principales suspensiones de trabajo y estadísticas de afiliación sindical. La mayor parte de estos materiales pueden conseguirse en los sitios Internet oficiales del Gobierno de los Estados Unidos para estos organismos, que son los siguientes:

National Labor Relations Board

www.nlr.gov

Federal Labor Relations Authority

www.flra.gov

Federal Mediation and Conciliation Service

www.fmcs.gov

National Mediation Board

www.nmb.gov

Department of Labor

www.dol.gov

Bureau of Labor Statistics

www.bls.gov

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Los organismos gubernamentales de los Estados Unidos participan en muchas actividades que promueven y apoyan de diversas maneras estos principios y derechos. Por ejemplo, el FMCS dispone de programas de difusión que incluyen la promoción de un entendimiento más amplio y una mejor aceptación y utilización de los procesos de negociación colectiva y de la asistencia tripartita en la prevención y resolución constructiva de los conflictos obreropatronales y de otro tipo. El cometido del FMCS incluye también la promoción del desarrollo de unas relaciones obreropatronales sanas y estables así como patrocinar el establecimiento y mantenimiento de procesos conjuntos constructivos para mejorar las

relaciones obreropatrones, la seguridad en el empleo y la eficacia organizativa. Como parte de ese esfuerzo, el programa de subvenciones del FMCS financia iniciativas destinadas a fomentar los enfoques innovadores en las relaciones de colaboración entre los trabajadores y la dirección y la solución de problemas, inclusive subvenciones a organizaciones laborales y empresas privadas que soliciten conjuntamente tal financiación. Se puede acceder a informaciones muy extensas sobre estas actividades y sobre otros muchos programas emprendidos por los organismos gubernamentales de los Estados Unidos que tienen responsabilidades relacionadas con cuestiones laborales en los sitios Internet que se han citado antes.

Además de los programas que promueven estos principios y derechos, el NLRB ha llevado a cabo una serie de esfuerzos administrativos que no requieren cambios legislativos, por lo menos en dos de los ámbitos señalados por la Comisión Dunlop (que se explican en la Parte I, 2) anterior): el período temporal que se requiere para resolver las elecciones representativas y la utilización de mandamientos en ciertos casos de prácticas laborales desleales. Estos esfuerzos se subrayan en un reciente informe del Consejero General del NLRB, titulado *Change and Challenge at the National Labor Relations Board: A Report on Operational Initiatives by General Counsel Fred Feinsten, 1994-1998* (27 de abril de 1998), puesto al día por el informe del Consejero General del NLRB titulado *Report on Organizational and Casehandling Developments, March 1994 - November 1999* (19 de noviembre de 1999). Estos informes están disponibles en el sitio Internet <http://www.nlr.gov/press/press.html>. En relación con el proceso de las elecciones representativas, el Consejero General observaba que:

Para el NLRB no hay responsabilidad más importante que celebrar elecciones limpias y regulares para determinar si los empleados desean ser representados por un sindicato. Cualquier retraso en la resolución de esta cuestión aumenta la probabilidad de disfunciones en el lugar de trabajo. Además, los retrasos conducen a un aumento de los costos, que pueden minimizarse cuando esta cuestión fundamental se trata de manera rápida, definitiva y limpia. Por lo tanto, la eficacia del estatuto radica en nuestra capacidad para resolver rápida y lealmente el problema fundamental de la representación en el lugar de trabajo.

Estos informes describen los esfuerzos administrativos que llevó a cabo el Consejero General para mejorar el proceso de los casos de representación así como la mayor brevedad de los plazos del proceso entre 1994 y 1999.

El Consejero General reconocía además que, en ciertos casos, los remedios normales que propone el NLRB resultan insuficientes y que era importante garantizar la correcta utilización de lo preceptuado en el artículo 10, j) en los casos apropiados. Los informes describen los esfuerzos administrativos que se han realizado para promover la aplicación uniforme de las disposiciones de obligado cumplimiento de la NLRA, y que estos esfuerzos han ayudado a garantizar un mayor cumplimiento y ejecución de la ley.

El tiempo que se requiere para resolver ciertos conflictos en relación con la NLRA puede socavar el derecho de asociación y sindicación y la negociación colectiva significativa. Como se ha explicado antes, la legislación de los Estados Unidos adopta medidas para asegurar la ejecución de la mayor parte de los conflictos obreropatrones del sector privado a través de la NLRB, el Consejero General independiente y el sistema judicial. El sistema de ejecución se encamina a que haya un verdadero proceso legislativo y a proteger los derechos de los empleadores, de los empleados y de los representantes de los empleados.

El NLRB y el Consejero General han reconocido que es importante reducir el actual atasco de los casos y dar más rapidez al proceso de los mismos. Los informes a los que antes se ha aludido esbozan cierto número de esfuerzos administrativos llevados a cabo por el Consejero General del NLRB para mejorar el proceso de los casos y, especialmente, para utilizar unos «análisis de impacto» para asegurarse de que los casos más importantes reciban la atención más urgente. En las declaraciones que se han hecho en relación con la solicitud de presupuesto para el año fiscal 2000, tanto el Presidente del NLRB como el Consejero General observaban que se siguen haciendo esfuerzos administrativos para facilitar el proceso de los casos y reducir los atascos de los mismos, y el NLRB informaba de que sus esfuerzos administrativos han tenido como resultado la reducción del tiempo medio para la publicación de las decisiones del juez administrativo (56 días desde la presentación hasta la decisión) y conseguir así un tiempo global más breve. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos administrativos, tanto el NLRB como el Consejero General han reconocido que los atascos de casos siguen siendo muy grandes, que esta situación es inaceptable y que debería reducirse. Tanto el Presidente del NLRB como el Consejero General han buscado financiación adicional para el año fiscal 2000, con vistas a la contratación de personal adicional que reduzca los atascos de los casos.

No se han hecho modificaciones en la legislación o la práctica nacionales con intención expresa de dar efecto a los Convenios núms. 87 y 98. Como se ha explicado antes, la legislación relativa a libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva se revisa periódicamente, y se han llevado a cabo esfuerzos administrativos para mejorar la ejecución de la legislación ya existente, pero la legislación sustantiva ha permanecido relativamente estable. En este momento, la legislación federal parece estar en general de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, aunque no se ha llevado a cabo ningún análisis tripartito reciente y en profundidad en relación con estos convenios.

Como se ha advertido antes, la legislación federal parece estar en general de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, aunque en relación con ellos no se ha llevado a cabo ningún análisis tripartito reciente en profundidad. Si la OIT pudiese recomendar formas pertinentes de cooperación técnica tripartita, los Estados Unidos estarían interesados en tales propuestas.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han remitido copias de este informe al Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) y a la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Además el proyecto de informe fue revisado por miembros del Consejo Consultivo Tripartito sobre las Normas Internacionales del Trabajo, un subgrupo del Comité Presidencial sobre la OIT, en el que participan representantes del USCIB y de la AFL-CIO.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones al respecto.

Anexos (no reproducidos)

Las siguientes disposiciones constitucionales federales, así como textos legislativos, reglamentarios y otros materiales afines fueron suministrados a la OIT en 1998 en forma de suplementos a los informes del Gobierno de los Estados Unidos sobre la situación de la legislación y práctica nacionales en el período que termina el 31 de diciembre de 1997 y en relación con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

1. Constitución de los Estados Unidos de América.
2. National Labor Relations Act, con las enmiendas (29 USC, párrafos 151-169).
3. Railway Labor Act (45 USC, párrafos 151-188).
4. Civil Service Reform Act de 1978, con las enmiendas (5 USC, párrafos 7101-7135).
5. Capítulo 12 de la Postal Reorganization Act de 1970, con las enmiendas (39 USC, párrafos 1201-1209).
6. Labor-Management Reporting and Disclosure Act de 1959, con las enmiendas (29 USC, párrafos 401-531).
7. Congressional Accountability Act de 1995 (2 USC, párrafo 1301-143).
8. Presidential and Executive Office Accountability Act de 1996 (3 USC, párrafos 401 - 471).
9. 142 Cong. R. S12062-77 (ed. diaria: 1.º de octubre de 1996).
10. 29 CFR, partes 100-499
[NLRA; LMRDA; CSRA].
11. 29 CFR, partes 900-1898
[RLA; FMCS].
12. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Register of Reporting Labor Organizations (1997).
13. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Reports Required Under the LMRDA and CSRA (1997).
14. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Completing Your LM-3 (1997).
15. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Electing Union Officers (1993).
16. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Conducting Local Officer Elections, A Guide for Election Officials (1995).
17. Committee on the Future of Worker-Management Relations, Report and Recommendations (1994).

18. NLRB, Basic Guide to the National Labor Relations Act (1997).
19. NLRB. 61st Annual Report of the National Labor Relations Board, for Fiscal Year 1996.
20. FMCS, Federal Mediation and Conciliation Service 48th Annual Report for Fiscal Year 1995.
21. FLRA, A Guide to the Federal Service Labor-Management Relations Statute (1994).
22. FLRA, 18th Annual Report of the Federal Labor Relations Authority and the Federal Service Impasses Panel for Fiscal Year 1996.

Recursos en Internet

Los sitios Internet de los organismos gubernamentales de los Estados Unidos en relación con este informe, son los siguientes:

1. National Labor Relations Board
www.nlr.gov
2. Federal Labor Relations Authority
www.flra.gov
3. Federal Mediation and Conciliation Service
www.fmcs.gov
4. National Mediation Board
www.nmb.gov
5. Department of Labor
www.dol.gov
6. Bureau of Labor Statistics
www.bls.gov

Estados Unidos

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Por lo menos, uno de cada diez militantes sindicales que intenta formar un sindicato es despedido ilegalmente. Por cada 30 militantes que votan por un sindicato en elecciones, un militante será ilegalmente despedido. Por lo menos un trabajador será despedido ilegalmente en un 25 por ciento de todas las campañas de organización sindical. En una encuesta llevada a cabo en 1994 se llega a la conclusión de que un 79 por ciento de los

estadounidenses creen que los trabajadores/as que tratan de organizar un sindicato en su centro de trabajo serán probablemente despedidos. Se calcula que el Comité Nacional de Relaciones Laborales tiene pendientes de solución unos 25.000 casos de supuestos despidos ilegales.

La legislación laboral estadounidense permite que se apliquen normas dobles con respecto a los derechos de empleadores y trabajadores/as. En nueve de diez elecciones de representantes sindicales los empleadores organizan reuniones obligatorias a puerta cerrada en sus locales durante las horas de trabajo de sus empleados para emprender campañas agresivas contra la negociación colectiva y contra los sindicatos. Los supervisores, que no pueden ser representados por los sindicatos, pueden tener que participar activamente en campañas mal intencionadas e intimidatorias contra el sindicato. Los trabajadores/as que apoyan a los sindicatos son identificados y a menudo aislados de los demás trabajadores/as. Algunos empleadores contratan a consultores, detectives y empresas de seguridad para asistirlos en las campañas antisindicales. A menudo sus actividades incluyen vigilancia de los activistas sindicales a fin de desacreditarlos. En algunos casos se obtienen expedientes judiciales, historia clínica e informes sobre la situación crediticia de los activistas sindicales y se buscan posibles debilidades en su vida familiar.

Salvo en raras circunstancias, se deniega a los representantes sindicales el acceso a la propiedad del empleador para reunirse con los trabajadores/as durante las pausas de trabajo. Durante las campañas de organización, las amenazas de arresto en contra de los representantes sindicales y su expulsión de los locales del empleador privan a los trabajadores/as de cualquier oportunidad razonable para considerar libremente las ventajas de la afiliación sindical. Las elecciones organizadas por el Estado para determinar si los trabajadores/as desean estar representados por un sindicato, se llevan a cabo en los locales del empleador, los mismos donde ha tenido lugar la mayor parte de los actos de intimidación antisindical.

Los procedimientos del Comité Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), que rigen dichas relaciones con el sector privado, privan a menudo a los trabajadores de recursos eficaces frente a los abusos de sus empleadores. Muchos trabajadores, incluso aquellos despedidos ilegalmente, no utilizan los procedimientos legales existentes porque llevan demasiado tiempo o no garantizan una indemnización adecuada ni reparan en el daño que se les ha infligido. Para que el NLRB resuelva un caso suelen transcurrir en promedio 557 días. En 1998, 62 trabajadores ilegalmente despedidos durante una campaña de organización sindical que había tenido lugar 19 años antes recibieron finalmente una indemnización financiera por concepto de actividad ilícita del anterior empleador. Un estudio llega a la conclusión de que cuando se ordena la reincorporación de los empleados, sólo un 40 por ciento vuelven de hecho al trabajo y únicamente un 20 por ciento permanece empleado más de dos años. La razón aducida por los trabajadores que se van es la de trato injusto.

Cuando el NLRB determina que un empleador ha incurrido en prácticas indebidas de trabajo suficientes para imposibilitar una elección equitativa de representantes sindicales, puede ordenar una nueva elección. Las perspectivas de una nueva elección raramente disuaden a los empleadores de recurrir a tácticas ilegales similares o peores.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a un caso específico con respecto a unas elecciones de representantes.]

Aunque es ilegal que los empleadores amenacen con cerrar o trasladar sus operaciones a causa de actividades de organización sindical, en un estudio de 1996 se llega a la

conclusión de que los empleadores lo hacen en más de la mitad de las campañas de organización y de que en industrias como las manufactureras donde esta amenaza es más creíble, estas prácticas indebidas se utilizan en más de un 60 por ciento de las campañas. Cuando los convenios colectivos son negociados por primera vez, 18 por ciento de los empleadores amenazan con cerrar sus plantas y un 12 por ciento cumplen con sus amenazas.

La ley nacional de relaciones laborales exige que el Comité Nacional de Relaciones Laborales pida a un tribunal federal un mandato judicial contra los sindicatos que incurren en cierto tipo de prácticas laborales improcedentes. No existe ninguna obligación correspondiente para los empleadores. Las medidas ilegales de los empleadores, que niegan los derechos sindicales a sus trabajadores, a menudo consiguen su propósito antes de que concluya cualquier acción judicial.

Dado que en los Estados Unidos la sindicación entraña a menudo litigios prolongados y costosos, en la práctica se niega a grandes sectores de la mano de obra estadounidense el derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en la negociación colectiva.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a un caso específico de intimidación.]

Los empleadores impugnan sistemáticamente los resultados cuando un sindicato gana a una votación de representantes, independientemente de la importancia de su victoria. El Gobierno pasa meses y, en algunos casos años, examinando cargos — a menudo sin importancia o fútiles — antes de ordenar a una empresa que negocie con el sindicato. Entretanto, los militantes sindicales abandonan su empleo o son despedidos y se contrata a nuevos trabajadores/as, a menudo después de haber descartado a los participantes de los sindicatos, utilizando a veces tests psicológicos y de otro tipo.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a varios casos específicos de intimidación de los defensores del sindicato.]

Las opciones al alcance de los empleadores para lograr que los trabajadores/as no ejerzan sus derechos sindicales no terminan con la certificación del sindicato. Se estima que aproximadamente un tercio de los empleadores contrata de mala fe o negocia «en apariencia» con sindicatos recién creados. El 40 por ciento de las negociaciones de un convenio colectivo fracasa. Un estudio puso de relieve que en un cuarto de los casos restantes, en los cuales se había logrado un convenio colectivo, el sindicato no podía negociar un acuerdo ulterior.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a casos específicos con respecto a la negociación.]

La legislación y varias decisiones administrativas y judiciales imponen una serie de restricciones a las posibilidades de los trabajadores/as de emprender «actividades concertadas», incluidas restricciones, huelgas intermitentes, boicots de solidaridad y otras formas de ayuda mutua, así como sobre distintos tipos de actividades «en el trabajo».

No obstante, la ley concede a los empleadores «el libre juego de las fuerzas económicas». Si los empleadores no consiguen lo que quieren con la negociación colectiva, pueden imponer unilateralmente sus condiciones, recurrir a un cierre patronal y transferir sus actividades a otro lugar, o incluso a otra entidad legal.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a varios casos específicos de intimidación y de denegación de los derechos de negociación colectiva.]

En la industria de la construcción, una práctica corriente y legal de los empleadores es crear otras empresas no sindicadas a fin de evitar compromisos negociados.

Encuestas recientes relativas a empleadores con negociaciones pendientes muestran que más del 80 por ciento de los mismos reemplaza o está contemplando el reemplazo de sus trabajadores/as si no puede alcanzar un acuerdo satisfactorio. Conforme a la ley, los empleadores pueden contratar a trabajadores/as de reemplazo durante una huelga económica. Aunque la legislación prohíba explícitamente el despido de huelguistas, el recurso a un reemplazo permanente es, en la práctica, indistinguible del despido.

Cada vez son más los empleadores que provocan deliberadamente huelgas para eliminar a sindicatos. Los trabajadores/as se enfrentan con exigencias inaceptables, a menudo acompañadas con disposiciones para contratar y formar a rompeshuelgas. Los trabajadores/as de reemplazo están facultados para votar y retirar la personería jurídica a un sindicato, eliminando así el reconocimiento sindical. Si la empresa y el sindicato llegan a un acuerdo durante una huelga, los trabajadores/as en huelga no vuelven automáticamente al trabajo. La ley sólo da a los huelguistas el derecho de volver al trabajo cuando hay empleos vacantes.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a casos específicos de denegación de reintegración de trabajadores en huelga después de actos de protesta.]

Estas huelgas fueron provocadas por los empleadores — cuyas empresas estaban florecientes — que exigían grandes recortes en los salarios vigentes, en las condiciones de trabajo y en los beneficios estipulados en los contratos establecidos por vía de negociación colectiva. La duración de estas huelgas y las consecuentes dificultades para los huelguistas se debieron a la utilización legal de rompeshuelgas por parte de los empleadores. [... el comentario se refiere específicamente aquí a una empresa]. Esas huelgas, aunque entre las más largas, representan sólo algunos de los casos en los que los empleadores utilizaron a reemplazantes en violación del derecho de huelga.

Los huelguistas no se utilizan solamente para destruir las relaciones concertadas en los convenios colectivos sino también para impedir que los sindicatos logren un primer acuerdo.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a casos específicos de reemplazo de trabajadores para eludir la negociación colectiva.]

[Comentario sobre la aplicación de medidas de control y de sanciones inadecuadas respecto de las normas laborales, en general con referencias que revisten las características de una reclamación y en las que se refieren a algunos territorios.]

La legislación laboral nacional no ampara a los trabajadores/as agrícolas, a los trabajadores domésticos, a los guardias de seguridad o a determinadas categorías de supervisores. Además, el concepto de «empleado» tal como se utiliza en la ley, no protege a los «contratistas independientes» aun cuando no tienen una identidad económica separada de un empleador en particular.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a los intentos de trabajadores migrantes por conseguir un reconocimiento sindical.]

La inadecuación de las leyes no se limita al sector privado. Cerca de un 40 por ciento de todos los trabajadores/as del sector público — más de 7 millones de personas — siguen privados de sus derechos básicos de negociación colectiva. A nivel nacional, únicamente los trabajadores/as del servicio postal gozan de esos derechos y el 94 por ciento de los trabajadores/as de ese sector están representados por sindicatos. Más de 2 millones de empleados/as del Gobierno Federal se rigen por la ley federal de relaciones laborales de 1978, que prohíbe las huelgas, proscribida la negociación colectiva en materia de horas de trabajo, salarios y beneficios económicos e impone una definición demasiado amplia de los derechos de la dirección, que limita aún más el alcance de los derechos de negociación colectiva.

Aunque la situación varíe de un Estado a otro, la falta de protección legal adecuada de los derechos sindicales en el sector público se refleja en la prohibición de huelga, la prohibición de convenios colectivos, disposiciones para su invalidación, limitaciones en el alcance de la negociación colectiva y discriminación en contra de las organizaciones sindicales nacionales. Trece Estados sólo permiten la negociación colectiva para ciertos empleados/as del sector público y otros trece no la permiten en absoluto. Casi 7 millones de los 14,9 millones de empleados/as gubernamentales estatales y locales de los Estados Unidos se ven privados del derecho de negociación colectiva.

Gambia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Gambia ha participado en el Curso práctico tripartito sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, celebrada en Dakar del 6 al 8 de octubre de 1999. Esta reunión de Dakar acordó que los países participantes habían de cumplir las obligaciones de información y completar las labores iniciadas en Dakar. A ese respecto, el Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo (responsable de las cuestiones laborales e instancia superior del Departamento de Trabajo) ha iniciado una consulta tripartita para pedir opiniones a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La consulta tiene por objeto recabar insumos sobre las estrategias que han de adoptarse para aplicar la Declaración y sus obligaciones concomitantes.

Gambia ha hecho progresos en la ratificación de los siete convenios fundamentales. En el momento de redactar este informe, la Asamblea Nacional de Gambia ha inscrito la ratificación de los siete convenios fundamentales en el orden del día de la próxima reunión de la Asamblea Nacional, dentro de dos semanas. El Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia de Gambia ya han aprobado los convenios para su ratificación, y el procedimiento de ratificación ha ido precedido de amplias consultas con los trabajadores y con los empleadores, tal como se recomienda en los pertinentes convenios y recomendaciones de la OIT.

La negociación colectiva está reconocida y es practicada en Gambia. La negociación colectiva está reconocida en el Código de Trabajo de 1990.

Todas las categorías de trabajadores disfrutan del derecho a organizarse, a excepción de los funcionarios públicos. No obstante, los profesores estatales tienen un sindicato nacional que representa sus intereses (explícitamente reconocido).

No es necesaria una autorización previa para el registro de organizaciones de empleadores o de trabajadores. No obstante, existen requisitos legales que las organizaciones tienen que cumplir para ser registradas, tal como se especifica en el Código de Trabajo de Gambia de 1990.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de los sindicatos en las circunstancias que se especifican en el Código de Trabajo.

El sistema no permite la negociación colectiva por parte de los empleados del Gobierno, a excepción de los profesores.

Se está administrando el principio. El apoyo administrativo, jurídico y material que se necesita formará parte de las propuestas de estrategia/proyecto que está previsto desarrollar.

Evaluación de la situación en la práctica

Faltan estadísticas exactas, puestas al día y que sean pertinentes en este terreno.

Como no hay estadísticas, las tendencias no pueden ser determinadas.

La información que permite evaluar la situación en el país se basa en el estudio sobre la pobreza (*Gambia Poverty Study*), los datos que sirven de base a la política de empleo (*Background Information to the Employment Policy and Macroeconomic Framework 1998-2000*) y el censo de población (*National Population Census 1993 Report*).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

No se han adoptado medidas; se adoptarán y aplicarán actividades planificadas a partir de las estrategias.

Por parte del Gobierno habrá una labor de sensibilización de los miembros de la Asamblea Nacional, así como de las instancias judiciales y decisorias del Gobierno.

El objetivo del Gobierno será promover la comprensión de los principios, la elección por votación de los líderes políticos y de las instancias decisorias y buscar su apoyo para la formulación y aplicación de las políticas, programas y proyectos nacionales.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos, son la *cooperación técnica* (servicio de expertos para la revisión de la legislación correspondiente), la *cooperación técnica* (apoyo financiero al fortalecimiento de varios organismos de aplicación en el sistema laboral administrativo) y la *cooperación técnica* para el diseño y aplicación de encuestas, investigación y cursos prácticos/seminarios.

En vista de los progresos realizados en el proceso de ratificación, se ha decidido que Gambia se centre más en el seguimiento y aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, las tres partes (Gobierno,

empleadores y trabajadores) han evacuado consultas con vistas a desarrollar planes de seguimiento y aplicación de estos planes.

Los planes previstos se emprenderán en diversas instancias, como la asamblea legislativa, la sociedad civil, los poderes ejecutivos (que comprenden la administración pública y las instancias decisoras concomitantes del Gobierno), el poder judicial y los órganos de ejecución de la ley, los empleados y los sindicatos. También incluirá el apoyo institucional y el fortalecimiento del Departamento de Trabajo y de la División de Empleo del Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo. Todo ello supondrá una reforma legislativa (en concreto, del Código de Trabajo de Gambia y de la legislación concomitante) así como la promulgación de nuevas leyes, la puesta en marcha de campañas de concienciación de masas que utilicen entre otras cosas los medios de comunicación impresos y electrónicos, investigaciones y publicaciones, así como campañas de información, educación y comunicación (*IEC strategies*).

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

La organización de los empleadores a la que se ha remitido copia de este informe es la Cámara de Comercio e Industria de Gambia (GCCCI). Las organizaciones de trabajadores a las que se ha remitido copia de este informe son la Unión de Trabajadores de Gambia y el Congreso Nacional de Sindicatos de Gambia.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido insumos por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Guinea-Bissau

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Este principio está reconocido en la Constitución y las leyes en vigor. Tómese nota de que el Convenio ya fue ratificado por la Asamblea Nacional Popular, el 27 de octubre de 1997; sólo falta el documento de registro, que ya ha sido enviado.

Marco institucional

- Constitución de la República, artículo 45.
- Constitución de la República, artículo 47 — Derecho de huelga.
- Ley sobre la libertad sindical, ley núm. 8/91 de 3 de octubre.
- Ley sobre la huelga, ley núm. 9/91 de 3 de octubre.

- Proyecto de ley sobre la negociación colectiva.
- Proyecto de ley sobre el derecho de representación y el derecho de reunión.
- Creación de un órgano nacional de concertación social.

Las fuerzas armadas y la policía están excluidas del ámbito de aplicación de la ley sobre la libertad sindical, así como de la ley sobre la huelga.

No se requiere ninguna autorización especial para crear una asociación. Cuando grupos de jóvenes de diferentes barrios deciden crear una asociación, basta con que cumplan las formalidades. Se trata de una legalización dentro de los límites de las condiciones impuestas por la ley, en la medida en que sea con fines benéficos.

En virtud de la ley el Gobierno no interviene en el funcionamiento de una organización. Los sindicatos son libres.

Esta cuestión está prevista en la ley; la negociación colectiva sólo se aplica al sector privado. El Estado es el principal empleador del país. No existe ninguna práctica de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, salvo en el sector bancario.

Todos los trabajadores pueden acogerse a las disposiciones de la ley sobre negociación colectiva, excepto cuando ésta no lo prevé.

Evaluación de la situación en la práctica

Existen indicadores estadísticos sobre el número de sindicatos, salvo para el sector no estructurado que es el más importante ya que emplea a alrededor del 70 por ciento de la población activa. No obstante, al estar asociado a la Cámara de Comercio, ha creado asociaciones de pequeños comerciantes.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La guerra, que mantuvo aislado al país durante un año, prácticamente paralizó la administración pública con la consiguiente suspensión de los compromisos con nuestros interlocutores sociales. Contamos con el apoyo que podrá aportar la OIT, no sólo al Gobierno sino también a las asociaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de mejorar nuestros servicios.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han transmitido copias de este informe a las siguientes organizaciones:

- Unión Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) — Central sindical.
- Asociación de Sindicatos Independientes.
- Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han previsto presentar un informe preciso sobre sus necesidades al Gobierno y a la OIT.

Anexos (no se reproducen)

- Extractos de la Constitución de la República de Guinea-Bissau.
- Extractos de la ley sobre la libertad sindical, ley núm. 8/91 de 3 de octubre.
- Extractos de la ley sobre huelgas, ley núm. 9/91 de 3 de octubre de 1991.

Guinea Ecuatorial

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Guinea Ecuatorial

Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión General de Empresas Privadas de Guinea Ecuatorial (UGEPRIGE)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Como consecuencia de los trabajos realizados en el taller tripartito celebrado en la ciudad de Dakar, en octubre de 1999, la Unión, considera que, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998, en su 86.^a reunión, recuerda que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen la obligación, por el hecho mismo de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Con el fin de brindar a la OIT, los datos, y los resultados de un seguimiento regular y proporcional que ha realizado la Unión, en relación al artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, sobre los cambios que hayan ocurrido en la legislación ecuatoguineana y su puesta en práctica, así como la falta de ratificación de algunos convenios por nuestro país, hemos sido informados con satisfacción de que cinco convenios, que no están ratificados por el Gobierno de Guinea Ecuatorial, serán ratificados en breve, a más tardar antes de finalizar el año 1999.

El grupo de trabajo de Guinea Ecuatorial en el reciente taller tripartito celebrado en Dakar (Senegal), vio con satisfacción el formulario matriz de memoria sobre la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La OIT viene ocupándose de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las empresas privadas en general y de manera especial las empresas multinacionales que desempeñan un papel preponderante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales que son de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones.

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en Guinea Ecuatorial en virtud de la ley núm. 12 que se promulgó en 1992. Se contempla igualmente en la Constitución, y en virtud de un instrumento jurídico que regula la existencia y funcionamiento de la libertad de asociaciones y la libertad de sindicatos. Respecto a una eventual exclusión de alguna categoría de empleadores o de trabajadores del derecho de organizarse, no se han conocido limitaciones sustanciales en ninguno de los niveles que hayan suscitado preocupación de la organización de empleadores tanto en las empresas como en ningún otro sector de actividades. Se hace necesaria una autorización para el establecimiento de asociaciones a efectos de evitar la clandestinidad. Sin embargo, si las asociaciones o los sindicatos ajustan sus estatutos a la ley antes evocada núm. 12/92, la autorización es concedida sin más trámites porque así lo regula la ley.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o trabajadores, siempre que, la actuación de unos y otros susciten controversias que puedan generar disturbios y desentendimientos con desórdenes sociales que, así lo aconsejen.

No hay exclusiones establecidas de ninguna clase en relación al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, aunque recomienda que los convenios colectivos estén o sean asesorados por juristas y las representaciones tripartitas. Hay medios jurídicos y administrativos de aplicación del principio.

Evaluación de la situación en la práctica

No disponemos de indicadores estadísticos que nos permitan evaluar, ni apreciar la situación en el país.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se han tomado medidas recogidas eventualmente en la ley núm. 12/92, en sus artículos 28 y 29 que, regulan la promoción y el reconocimiento efectivo de la negociación y los convenios colectivos. En relación con los medios desplegados, éstos vienen contemplados ampliamente en la exposición de motivos de la ley núm. 12/92, así como en la ley fundamental de Guinea Ecuatorial.

Nuestra organización prevé el principio en sus estatutos, y considera imprescindibles y necesarias las negociaciones que sienten bases en las circunstancias estructurales, coyunturales etc. Otras instancias que participan en la promoción del principio son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los objetivos del Gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización del principio se encuentran contemplados en los artículos 25, 26 y 27 respectivamente de la evocada ley núm. 12/92 de fecha 1.º de octubre. UGEPRIGE considera que las condiciones

necesarias para alcanzar estos objetivos y en particular los medios de cooperación técnica que puedan en el futuro implementar el deseo del empresariado, podrán contribuir a ello; a ser posible, a través de la OIT y el entendimiento, tanto con el Gobierno como con los trabajadores, en reuniones tripartitas; con el consiguiente desarrollo de los indicadores que permitan las negociaciones. La Unión establece como meta, el entendimiento con el Gobierno de la República de Guinea Ecuatorial y subraya que, las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines políticos ni comerciales.

UGEPRIGE, adquiere el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de toda relación sociolaboral, y la consideración del respeto a la libre asociación sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva.

Aprovechamos la oportunidad para solicitar de la OIT, el asesoramiento adecuado, para lograr que, el empresariado de Guinea Ecuatorial, sobre todo perteneciente al sector nacional, disponga de la adecuada formación, así como los medios logísticos que le permita competir, trabajar y desarrollar sus actividades económicas, par contribuir al oportuno desarrollo económico y social del país; a este respecto, instamos a la OIT a que, a ser posible, coopere con el empresariado ecuatoguineano a beneficiarse de una formación integral y gozar del asesoramiento que les ayude en los diferentes sectores económicos, a la producción de bienes y servicios, que contribuyan de forma efectiva al desarrollo socioeconómico nacional.

UGEPRIGE considera que los países subdesarrollados necesitan sobre todo que la OIT les asista con técnicos, expertos y asesores que puedan cooperar con ellos en el adiestramiento y formación, tanto de los empresarios y trabajadores como en la creación de empresas específicas en determinados sectores, según las necesidades del país.

Guinea Ecuatorial

Observaciones presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial (UST), fundada en 1990, no ha sido registrada por el régimen y se le obliga a llevar a cabo sus actividades de manera clandestina.

El Sindicato Independiente de Servicios (SIS) solicitó por primera vez su registro a principios de 1995. Aunque la solicitud cumple con todos los requisitos exigidos por la legislación sindical de 1992, las autoridades se negaron a registrarlo objetando la palabra «independiente» que figura en el nombre del sindicato. También fueron rechazadas las solicitudes posteriores, en 1995 y 1996.

Los sindicalistas afirmaron que en cuanto presentaban una solicitud de registro de un sindicato, eran objeto de prácticas de intimidación por parte de agentes de seguridad en sus domicilios.

Siguen llegando informes de que los trabajadores/as deben ser miembros del partido en el poder para conseguir empleo, tanto en el sector público como en el privado.

[Se mencionan aquí las prácticas de contratación y remuneración en la industria del petróleo.] ... La legislación no reconoce el derecho a la negociación colectiva. La legislación no protege en contra de actos de discriminación antisindical y las huelgas están prohibidas.

India

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en la India. La libertad de asociación y la libertad sindical constituyen uno de los derechos fundamentales que se garantizan a los ciudadanos de la India en virtud del artículo 19, 1), c) de su Constitución, en el que se estipula que: «Todos los ciudadanos tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos». Este derecho garantiza la libertad que tienen los ciudadanos de la India para formar asociaciones con el fin de salvaguardar y promover sus intereses. Se trata de un derecho «fundamental», lo cual implica que no puede ser suprimido por el cuerpo legislativo.

Por lo que respecta a los trabajadores del sector industrial, el derecho a constituir asociaciones está protegido en virtud de la ley sobre los sindicatos de 1926. En esta ley, por la que se permite que los trabajadores constituyan sindicatos, se define el término «sindicato» como «una combinación ya sea temporal o permanente, constituida primordialmente con el objeto de reglamentar las relaciones entre trabajadores y empleadores, o las relaciones entre trabajadores, o entre empleadores, o para imponer condiciones restrictivas a la dirección de cualquier comercio o negocio, con inclusión de cualquier federación de dos o más sindicatos». Dicha ley prevé también que «cualquier grupo de siete o más miembros de un sindicato, que se adhieran a las normas del mismo y que, además, cumplan con las disposiciones de esta ley en lo relativo al registro, podrá solicitar la inscripción del sindicato en el registro».

Por lo que atañe al derecho a la negociación colectiva, la ley sobre los conflictos laborales, de 1947, reconoce las soluciones acordadas entre empleadores y trabajadores. De conformidad con el artículo 2, p) de la citada ley, esto debe interpretarse como sigue: «una solución a la que se llega en el transcurso de los procedimientos de conciliación y que incluye un acuerdo por escrito celebrado entre el empleador y los trabajadores fuera del marco del procedimiento de conciliación». Además, en el artículo 18, 1) de la misma ley se estipula que la solución alcanzada entre el empleador y los trabajadores correspondientes será obligatoria tanto para el empleador como para los trabajadores que sean parte en dicho acuerdo. Aunque no hay una ley central que reconozca a los sindicatos en el contexto de la multiplicidad de sindicatos a efectos de la negociación colectiva, los gobiernos de muchos estados han promulgado leyes en ese sentido. En dichos estados los sindicatos están reconocidos en virtud de la ley para facilitar la negociación colectiva con los empleadores.

No se niega a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores el derecho a organizarse en cualquier nivel que sea, excepto a los miembros de las fuerzas armadas, los servicios policiales y otras fuerzas paramilitares. Tampoco se requiere una autorización previa para establecer organizaciones de empleadores o de trabajadores. La intervención del Gobierno se limita a la presentación de las declaraciones de los sindicatos ante el Registro de las

organizaciones sindicales. De conformidad con la ley sobre los sindicatos, en el caso de que las declaraciones no se presenten a tiempo o que se haya efectuado la inscripción sobre la base de una información falsa o mediante fraude, el encargado del Registro está facultado para anular la inscripción de la organización sindical de que se trate, tras la debida notificación. El reconocimiento de los sindicatos, siempre que se haga en virtud de las leyes estatales, requiere también que los sindicatos que soliciten el reconocimiento presenten determinada información ante las autoridades competentes, a efectos de la comprobación de la lista de miembros y el seguimiento de los sindicatos, de acuerdo con la cual se otorga el reconocimiento.

En la India, los funcionarios públicos que cumplen funciones derivadas de las funciones propias del Gobierno, no reciben el mismo trato que los trabajadores de la industria por lo que atañe a los derechos sindicales. El trato diferencial que se da a los funcionarios estatales tiene por finalidad facilitar el cumplimiento de su tarea de manera imparcial en una sociedad libre y políticamente activa. Esto se consideró esencial también porque los sindicatos indios están sumamente politizados y están afiliados a uno u otro de los partidos políticos del país y, con gran frecuencia, están también basados en consideraciones sectarias. En esas circunstancias, la neutralidad política de los funcionarios de la administración pública es absolutamente esencial para el buen funcionamiento de una democracia constitucional.

Los funcionarios de la administración pública gozan de un alto grado de seguridad del empleo, tal como se prevé en la Constitución. Existen también otros mecanismos alternativos para examinar las quejas que estos funcionarios puedan formular, tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos.

La legislación prevé la celebración de acuerdos ante los funcionarios encargados de la conciliación cuando se plantean conflictos. Los medios de aplicación del principio son los que se estipulan en la Constitución, en la ley sobre los conflictos laborales, de 1947, y en la ley sobre los sindicatos.

Evaluación de la situación en la práctica

En 1995 presentaron declaraciones 6.448 sindicatos, los que tenían 4.256.000 afiliados.

Crecimiento de los sindicatos y aumento del número de afiliados:

	1994	1995
<i>a) Número de organizaciones sindicales registradas:</i>		
Organizaciones de empleadores	828	832
Organizaciones de trabajadores	56.044	57.611
Total	56.872	58.443
<i>b) Número de organizaciones que presentaron declaraciones:</i>		
Organizaciones de empleadores	12	26
Organizaciones de trabajadores	6.265	6.422
Total	6.277	6.448
<i>c) Número de miembros de las organizaciones que presentaron declaraciones:</i>		

Organizaciones de empleadores	1.000	3.000
Organizaciones de trabajadores	4.093.000	4.253.000
Total	4.094.000	4.256.000

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las disposiciones de la ley sobre los sindicatos de 1926 están formuladas con suficiente amplitud para promover la creación de sindicatos y asociaciones de trabajadores. De conformidad con la legislación estatal, se otorga el reconocimiento a los sindicatos de carácter mayoritario a efectos de la negociación colectiva. No hay una ley central en virtud de la cual los sindicatos puedan obtener el reconocimiento. Sin embargo, en algunas de las industrias que han aceptado el Código de Disciplina, se otorga el reconocimiento con arreglo a dicho Código tras haber verificado la composición del sindicato. Los medios desplegados para promover el principio son los que acabamos de citar.

El objetivo del Gobierno consiste en promover la sindicación entre los trabajadores a fin de que puedan proteger y defender sus intereses y también entablar negociaciones colectivas con los empleadores con miras a un incremento de la productividad y un mejor nivel de vida para los trabajadores, y relaciones laborales armoniosas. El enfoque actual del Gobierno consiste en apoyar el bipartismo y la solución de todos los conflictos o desacuerdos en el sector industrial mediante consultas bipartitas.

Los funcionarios públicos, que quedan excluidos de la aplicación de estas disposiciones, gozan de un mayor grado de seguridad del empleo, y pueden recurrir a mecanismos alternativos con arreglo a disposiciones jurídicas y constitucionales para presentar sus reclamaciones. De acuerdo con el artículo 310 de la Constitución, excepto en los casos expresamente previstos en la Constitución,

todo funcionario de un servicio de defensa o de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio que desempeñe cualquier puesto relacionado con la defensa o cualquier puesto público con arreglo a las disposiciones de la Unión, habrá de desempeñar ese cargo mientras así lo quiera el Presidente, y todo funcionario de un servicio público de un estado o que desempeñe un puesto público en un estado ha de permanecer en su puesto mientras así lo quiera el Gobernador del estado correspondiente.

En el artículo 311 de la Constitución se establece que «ningún funcionario de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio o de un servicio público de un estado o que ocupe un puesto público conforme a las disposiciones de la Unión o de un estado, podrá ser despedido o apartado del cargo por una autoridad subordinada a aquella que lo ha designado». Se han adoptado leyes y reglamentos de carácter general para dar efecto a estas disposiciones. Existen también mecanismos para atender las reclamaciones de los funcionarios públicos, tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos. Hay disposiciones legales y constitucionales apropiadas para la salvaguardia de esos objetivos. Asimismo, se están haciendo esfuerzos por educar y motivar a los empleadores y a los trabajadores a fin de que adopten un enfoque colectivo para la solución de conflictos y desacuerdos y para que los trabajadores de los sindicatos tengan esto en cuenta al dirigir los asuntos de sus respectivas organizaciones. Podría resultar muy útil que estos esfuerzos contasen con un apoyo complementario por parte de un organismo internacional.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se transmiten copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores de la India:

Organizaciones de empleadores: Consejo de Empleadores de la India; Federación de Empleadores de la India; Organización Panindia de Empleadores; Conferencia Permanente de las Empresas Públicas, y Organización Panindia de Fabricantes.

Organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Central de Sindicatos Indios; Hind Mazdoor Sabha; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Congreso de Sindicatos Unidos (LS); Congreso de Sindicatos Unidos, y Frente Nacional de Sindicatos de la India.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones de esas organizaciones.

India

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La India no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y tampoco indica que existan perspectivas de hacerlo a corto o mediano plazo.

La legislación establece una distinción general entre los funcionarios públicos y los demás trabajadores y restringe severamente los derechos sindicales de los primeros.

Por otra parte, se deniega a los trabajadores agrícolas y por contrata el derecho de sindicación y de negociación colectiva; si bien en teoría pueden constituirse sindicatos en las zonas francas de producción para la exportación, los empleadores obstaculizan en la práctica su constitución.

India

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

1. La libertad de asociación es uno de los derechos fundamentales garantizados a los ciudadanos de la India por la Constitución, cuyo artículo 19, 1, c) establece «todos los ciudadanos tienen el derecho de constituir asociaciones o sindicatos». Este derecho garantiza a los ciudadanos de la India la libertad para constituir asociaciones a fin de proteger y promover sus intereses; es un derecho «fundamental» lo cual implica que no puede ser suprimido ni por el legislativo ni por el ejecutivo.

2. En lo que respecta a los trabajadores, el derecho de constituir asociaciones está protegido por la ley sobre los sindicatos, de 1926. Esta ley permite que los trabajadores constituyan sindicatos y define el término «sindicato» como «cualquier combinación, ya sea temporal o permanente, constituida primordialmente con el objeto de reglamentar las relaciones entre trabajadores y empleadores, o las relaciones entre trabajadores, o entre empleadores, o para imponer condiciones restrictivas a la dirección de cualquier comercio o negocio e incluye cualquier federación de dos o más sindicatos». La ley prevé también que «siete o más miembros de un sindicato, que adhieran a las normas del mismo y que además cumplan con las disposiciones relativas al registro, podrán solicitar la inscripción del sindicato en virtud de esta ley».
3. La ley sobre conflictos laborales proporciona un marco para la negociación colectiva en la India. La ley reconoce los acuerdos alcanzados entre empleadores y trabajadores. Según el artículo 2, p) de la ley sobre conflictos laborales de 1947, tales acuerdos son «aquellos alcanzados en el transcurso de los procedimientos de conciliación y que incluyen un acuerdo escrito celebrado entre el empleador y los trabajadores, fuera del marco de procedimientos de conciliación». Además, en el artículo 18, 1) de la misma ley se estipula que la solución alcanzada entre el empleador y los trabajadores correspondientes será obligatoria tanto para el empleador como para los trabajadores que sean parte en dicho acuerdo. Aunque no hay una ley central que reconozca a los sindicatos, los gobiernos de muchos Estados han promulgado leyes relativas en el contexto de la multiplicidad de sindicatos a efectos a la negociación colectiva. En dichos Estados los sindicatos están reconocidos en virtud de la ley para facilitar la negociación colectiva con los empleadores.
4. De lo anterior se desprende que la Constitución de la India, la legislación y la práctica, guardan amplia conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Los derechos garantizados por los Convenios núms. 87 y 98 son aplicados a los trabajadores industriales y a otros trabajadores a través de las leyes y de la práctica.
5. A pesar de estas similitudes entre la legislación y la práctica de la India, y de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98, la India no ha podido ratificar estos dos Convenios principalmente debido al problema de naturaleza técnica relacionado a los funcionarios públicos. En la India, los funcionarios públicos que ejercen funciones emanadas de la función gubernamental, no son tratados de la misma manera que los trabajadores industriales en lo referente a los sindicatos. El trato diferencial que se da a los funcionarios estatales tiene por finalidad facilitar el cumplimiento de su tarea de manera imparcial en una sociedad libre y políticamente activa. Esto se consideró esencial también, dado que los sindicatos indios están sumamente politizados y afiliados a uno u otro de los partidos políticos del país y, con gran frecuencia también están constituidos en base a consideraciones sectarias. En estas circunstancias, la neutralidad política de los funcionarios de la administración pública es absolutamente esencial para el buen funcionamiento de una democracia constitucional.
6. Los funcionarios de la administración pública gozan de un alto grado de seguridad en el empleo, tal como se prevé en la Constitución. Existen también otros mecanismos alternativos para tratar las quejas que estos funcionarios puedan formular, tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos. Los funcionarios excluidos gozan de un alto grado de seguridad en el empleo y de mecanismos alternativos de tratamiento de quejas establecidos por disposiciones legales y constitucionales.
7. De acuerdo con el artículo 310 de la Constitución, «excepto en los casos expresamente previstos en la Constitución, todo funcionario de un servicio de defensa o de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio o que ocupe cualquier puesto relacionado

con la defensa o cualquier puesto público con arreglo a las disposiciones de la Unión, habrá de desempeñar ese cargo mientras así lo quiera el Presidente, y todo funcionario de un servicio público de un Estado o que desempeñe un puesto público bajo un Estado ha de permanecer en su puesto mientras así lo quiera el Gobernador... de ese Estado». En el artículo 311 de la Constitución se establece que «ningún funcionario de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio o de un servicio público de un Estado o que ocupe un servicio público conforme a las disposiciones de la Unión o de un Estado, podrá ser despedido o apartado del cargo por una autoridad subordinada a aquella que lo ha designado». Se han adoptado leyes y reglamentos de carácter legal para dar efectos a estas disposiciones. Existen también mecanismos para atender las reclamaciones de los funcionarios públicos tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos.

8. Como ya se afirmó, la libertad de expresión y el derecho de constituir asociaciones son derechos fundamentales en la India. En consecuencia, ni el poder legislativo y ni el poder ejecutivo pueden suprimir tales derechos mediante leyes o reglamentos. Sin embargo, la Constitución establece asimismo ciertas restricciones razonables a los servidores públicos, a fin de garantizar la neutralidad política. El excepcional nivel de seguridad en el trabajo que se desprende del artículo 311 de la Constitución y el mecanismo alternativo de tratamiento de quejas, aseguran la neutralidad de los funcionarios públicos, lo cual es absolutamente esencial para el funcionamiento de los mecanismos del Estado de manera libre y justa y para realizar la unidad dentro de la diversidad en una sociedad libre que tiene numerosos componentes sectarios.
9. Estas restricciones razonables impuestas a los funcionarios públicos han sido cuestionadas en varias ocasiones ante los tribunales supremos de la India, los cuales han establecido la constitucionalidad y razonabilidad de tales restricciones.
10. La ratificación de los convenios de la OIT es un procedimiento voluntario y la ratificación no es un fin en sí mismo. Un Estado Miembro ratifica los convenios cuando su legislación nacional está plenamente en conformidad con el convenio. No se puede concluir que los trabajadores no gozan de los principios contenidos en los Convenios núms. 87 y 98, sólo porque un Estado Miembro no ha ratificado dichos Convenios. De igual modo no se puede concluir que tales principios se respetan en la práctica, sólo porque un Estado Miembro ha ratificado los Convenios relevantes. Dado que la OIT no ha considerado que las restricciones establecidas a los funcionarios del Estado en la India son razonables, estamos en la imposibilidad de considerar la ratificación de estos dos Convenios en la situación actual.
11. El derecho de sindicación y de negociación colectiva se reconocen a los trabajadores agrícolas y por contrata en la India. En razón de que la mayoría de los trabajadores de estas dos categorías se encuentran en el sector informal, su sindicación efectiva con el fin de una efectiva negociación colectiva no se ha realizado. Corresponde a los interlocutores sociales ejercer los derechos constitucionales y legales que les son reconocidos y sindicalizar los trabajadores no organizados.
12. Las leyes de trabajo en la India no establecen distinciones entre zonas industriales de exportación y otras áreas, ni entre los trabajadores de esas zonas y los de otros sectores. Algunas quejas sobre obstáculos encontrados al desarrollo de las actividades sindicales en las zonas industriales de exportación, han sido examinadas dentro del contexto de los mecanismos de aplicación a fin de adoptar las medidas correctivas apropiadas. Los mecanismos de aplicación incluyen la participación de representantes de los sindicatos en los procedimientos.

Irán, República Islámica del

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva están reconocidos en la República Islámica del Irán. El derecho a establecer sindicatos de trabajadores y organizaciones de empleadores y el derecho a entablar negociaciones colectivas para concluir convenios colectivos entre empleadores o sus representantes jurídicos y trabajadores o sus representantes jurídicos están contemplados en la legislación nacional del país.

Este reconocimiento se recoge en los artículos 26, 104 y 106 de la Constitución y en los artículos 131, 140-146, 148 y 178 del Código del Trabajo. En el artículo 26 de la Constitución se señala que los partidos, sociedades, sindicatos y asociaciones políticas son libres, que no se puede impedir a nadie que se haga miembro de los mismos y que no se puede obligar a nadie a unirse a ellos. El artículo 131 del Código del Trabajo también prevé explícitamente que los trabajadores cubiertos por dicho Código y los empleadores de cualquier rama de actividad o comercio pueden establecer asociaciones que protejan sus derechos y sus intereses legítimos y mejoren su situación económica.

Todos los trabajadores y empleadores de conformidad con el Código del Trabajo tienen derecho a establecer sindicatos y organizaciones de empleadores. No existe ninguna restricción en ese sentido. Asimismo, pueden tener organizaciones regionales a nivel de distrito o provincia, y organizaciones nacionales. El campo de actividad está determinado por los mismos sindicatos y organizaciones a través de sus propias constituciones. La referencia en la Constitución nacional al derecho de sindicación es general y no comporta restricción alguna.

Los sindicatos y organizaciones de empleadores pueden establecerse sin necesidad de obtener la autorización previa de las autoridades. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales proporcionará la cooperación necesaria a los miembros fundadores de acuerdo con su propia constitución y con los reglamentos pertinentes.

El Gobierno ha participado únicamente en lo que respecta a la redacción de los reglamentos generales para el establecimiento de sindicatos. El Gobierno no puede intervenir en el funcionamiento de una organización de trabajadores o de empleadores a menos que se viole la ley. En caso de que los miembros de un sindicato presenten una queja contra los dirigentes de su organización, deberán remitirse a los tribunales competentes para que examinen su queja.

No existen exclusiones en lo que respecta al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para los trabajadores y los empleadores.

A fin de evitar la violación de los derechos mínimos de los trabajadores y los empleadores determinados por la ley, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puede ofrecer a las dos partes sus observaciones sobre el cumplimiento del texto del convenio colectivo con respecto a las leyes y reglamentos en vigor. Estas observaciones deberían basarse en documentos pertinentes y estar disponibles para las dos partes en un plazo de 30 días. De conformidad con el artículo 141 del Código del Trabajo cualquier convenio colectivo tiene fuerza legal siempre y cuando no esté en contradicción con las leyes y los reglamentos en

vigor y no proporcione derechos y privilegios inferiores a los previstos en el Código del Trabajo. La única ocasión en que el Gobierno puede intervenir directamente es para proteger los salarios mínimos, los que están a su vez determinados por un mecanismo tripartito a nivel nacional.

El principio se aplica a través de diversos medios administrativos, jurídicos y materiales como se menciona anteriormente, incluido el Código del Trabajo y sus directivas administrativas. El artículo 178 del mismo Código prevé asimismo que todo aquel que impida a un trabajador afiliarse a una organización de trabajadores puede ser condenado al pago de una multa o a una pena de cárcel.

Evaluación de la situación en la práctica

Las estadísticas actuales son las siguientes:

260 organizaciones de empleadores

416 sindicatos de trabajadores

1.429 representantes de trabajadores

2.267 consejos islámicos del trabajo

26 centrales provinciales del consejo islámico del trabajo

1 central superior nacional del consejo islámico del trabajo

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han transmitido copias de este informe a las siguientes organizaciones:

- Confederación de Empleadores de la República Islámica del Irán.
- Cámara de los Trabajadores de la República Islámica del Irán.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

A la fecha no se han recibido comentarios de estas organizaciones.

Irán, República Islámica del

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La República Islámica del Irán no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y tampoco indica que existan perspectivas de hacerlo a corto o mediano plazo.

El Código de Trabajo de la República Islámica del Irán, de 1990, atribuye un lugar central a las sociedades y asociaciones islámicas. No se autorizan organizaciones sindicales independientes.

Los reglamentos de los consejos laborales islámicos, sus constituciones y sus procedimientos electorales se redactan por el Ministerio de la Gobernación, el Ministerio de Asuntos Laborales y Sociales y la Organización Sindical Islámica de Información. El Consejo de Ministros los aprueba.

Los consejos laborales islámicos están supervisados por la Casa de los Trabajadores; es la única organización nacional autorizada que pretende representar a los trabajadores y se dedica principalmente a tareas políticas, religiosas y de bienestar. Secciones de la Casa de los Trabajadores se han establecido en cada ciudad para coordinar el consejo de empresas islámico.

Hay poca negociación colectiva. Esta se prevé en el Código del Trabajo pero los convenios colectivos han de someterse a la investigación y aprobación del Ministerio de Trabajo.

Aunque la legislación no garantice el derecho de huelga a los trabajadores, éstos pueden interrumpir su actividad dentro del lugar de trabajo. El Gobierno está facultado para despedir y arrestar a los huelguistas, así como a recurrir a las fuerzas de seguridad para terminar las huelgas. Una ley de 1993 prohíbe las huelgas a los empleados del Estado, que tampoco pueden tener contactos con extranjeros.

En las empresas grandes, en especial en los sectores del petróleo y de la metalurgia, se indica que los trabajadores han elegido sus propios representantes y que, en los últimos años, han organizado huelgas para reivindicar negociaciones.

Iraq

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL)

Una ley de 1987 establece una estructura de sindicato único. Sólo la Federación General de Sindicatos (GFTU) puede existir.

La GFTU está controlada por el partido gobernante Ba'ath y es utilizada para promover la política partidaria entre los trabajadores/as.

No hay sindicatos para los trabajadores/as del sector público o de las empresas públicas. El Estado fija sus salarios.

Existen severas restricciones al derecho de huelga, incluso la amenaza de ir a la cárcel. No se ha informado sobre ninguna huelga.

Iraq

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Al Gobierno de Iraq le agradecería efectuar las siguientes observaciones acerca de los comentarios de la CIOSL con relación a Iraq:

Respecto de la existencia de una estructura de sindicato único, que es la Federación General de Sindicatos: la Federación es la organización suprema de organizaciones sindicales y conduce el movimiento sindical en Iraq. Esto implica que hay muchas otras organizaciones sindicales, representadas por sindicatos generales o subsidiarios, así como otras federaciones sindicales en cada distrito del país, y confirma la existencia de la pluralidad sindical en el país. A la Federación General de Sindicatos se le confía la supervisión general.

Respecto de la declaración de la CIOSL afirmando que el partido árabe socialista Ba'ath controla la Federación General de Sindicatos en Iraq, a fin de promover la política del Partido entre los trabajadores, el Gobierno quisiera explicar lo siguiente: las elecciones sindicales, que comienzan con los comités de sindicatos y terminan con la dirección ejecutiva de la Federación, se basan en un sistema de elecciones libre y democrático, y todo trabajador que satisfaga los requisitos que se exigen para calificarse como candidato, puede proponer su candidatura para el puesto que quisiera ocupar, independientemente de que pertenezca al partido árabe socialista Ba'ath o no. Si hay un mayor número de candidatos del Partido, esto significaría que el electorado confía en el partido Ba'ath.

Respecto a los comentarios de la CIOSL sobre la ausencia de reglas que aseguren la negociación colectiva y la protección de los trabajadores contra la discriminación fundada en la afiliación sindical, no hay discriminación entre los trabajadores basada en las actividades sindicales puesto que todos los trabajadores disfrutan de sus derechos y de protección social independientemente de su afiliación sindical, de acuerdo con las leyes laborales en vigor. El diálogo social entre los copartícipes en la producción, incluyendo a los trabajadores, se practica en diferentes terrenos como, entre otros, los comités laborales de inspección tripartita, el comité para fijar el salario mínimo para los trabajadores no calificados, el comité para Consulta Tripartita, los consejos administrativos de compañías privadas externas y el Convenio sobre derechos y libertades de sindicatos árabes núm. 8, de 1997, el cual fue ratificado por Iraq mediante ley núm. 194 de 1998 y que debería aplicarse de conformidad con las disposiciones del artículo 150 del Código del Trabajo núm. 71 de 1987.

En relación con la declaración de la CIOSL sobre la ausencia de sindicatos en el sector público, tales como establecimientos estatales, el Gobierno quisiera señalar que los trabajadores del sector público son empleados y están sujetos a las leyes y reglamentos del servicio en vigor en el mencionado sector. Estos empleados tienen sus propios sindicatos que protegen sus intereses y defienden sus derechos tales como, por ejemplo, el sindicato de ingenieros, el sindicato de contables y contralores, el sindicato de abogados, el sindicato de médicos, el sindicato de farmacéuticos, el sindicato de químicos, el sindicato de ingenieros de la agricultura, el sindicato de maestros, el sindicato de economistas y el sindicato de geólogos, etc.

En cuanto a la declaración de la CIOSL sobre las restricciones del derecho de huelga y a la falta de informaciones acerca de tales acciones, el Gobierno quisiera indicar que los conflictos colectivos de trabajo se tratan regularmente según el método descrito en el capítulo 8 del Código de Trabajo núm. 71, de 1987, el cual establece los mecanismos para la adopción de una solución a través del diálogo entre la partes implicadas en la producción o mediante recurso ante la jurisdicción laboral. Los trabajadores tienen incluso el derecho de no trabajar cuando los empleadores se niegan a aplicar la decisión del tribunal laboral a favor de los trabajadores y tienen derecho a reivindicar sus derechos durante este período de interrupción. En referencia a la ausencia de informaciones sobre huelgas en el país, esto podría ser tomado como el mejor indicador de que los programas laborales se estudian y desarrollan a través de la cooperación entre las partes implicadas en la producción, las que no tienen necesidad de ir a la huelga.

Jordania

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En la legislación jordana figura una serie de disposiciones relativas a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la protección del derecho a la negociación colectiva. Estas disposiciones forman parte de la Constitución, las leyes sobre el trabajo y las normas de los sindicatos y de la Federación General de Sindicatos de Jordania.

En el párrafo 2, *f*) del artículo XXIII de la Constitución se contempla la protección estatal de los trabajadores y la formulación de leyes basadas en el principio de «libertad de asociación y sindical en el marco de la ley».

En la ley sobre el trabajo núm. 8 de 1996 figura un capítulo especial (capítulo XI) titulado «Los sindicatos y las asociaciones de empleadores», donde se encuentran las disposiciones relativas a la creación de sindicatos, a la organización de sus actividades y a su condición jurídica (artículos XCVII-CXIX). En el subpárrafo *a*) del artículo XCVII se contempla el derecho de los trabajadores de cualquier profesión a crear su propio sindicato, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la ley sobre trabajo, así como el derecho de estos trabajadores a afiliarse a dicho sindicato si cumplen las condiciones requeridas.

En el subpárrafo *b*) del mismo artículo se prohíbe a los empleadores exigir la no afiliación a sindicatos o la renuncia como condición previa a su contratación, tratar de que los empleados potenciales pierdan su afiliación sindical, o violar su derecho a afiliarse a dichos sindicatos y a participar en sus actividades. En el subpárrafo *a*) del artículo XCVIII, se establece el derecho de cualquier grupo de un mínimo de 50 personas de la misma profesión, profesiones similares o profesiones vinculadas entre sí por la fabricación de los mismos productos a crear un sindicato.

En el subpárrafo *a*) del artículo CVIII se estipula el derecho de los empleadores a formar asociaciones para promover sus intereses en el marco de esta ley.

En el subpárrafo *b*) del mismo artículo se contempla el derecho de cualquier agrupación de, como mínimo, 30 personas de la misma profesión o profesiones vinculadas entre sí por la fabricación de los mismos productos, a crear asociaciones de empleadores.

Reglamentos

La Federación General de Sindicatos de Jordania y los mismos sindicatos poseen un reglamento (estatutos), donde figura una serie de disposiciones relativas a la organización de las actividades sindicales y a sus vínculos con la Federación General de Sindicatos de Jordania.

En las disposiciones anteriormente mencionadas se contempla la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La cuestión de la negociación colectiva y de sus resultados se trata de manera clara y explícita en las disposiciones del capítulo VI.

La libertad de asociación, la protección del derecho a organizarse y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva se reconocen en la Constitución, la legislación y los reglamentos. Jordania también ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), reconocimiento que se observa en la práctica.

Entre las categorías de trabajadores a las que no se aplican las disposiciones de la ley sobre trabajo se encuentran los funcionarios públicos, los trabajadores municipales y los trabajadores agrícolas, excepto aquellos que se rigen por las disposiciones de la ley sobre el trabajo, en virtud de una decisión gubernamental basada en recomendaciones del Ministerio de Trabajo; los trabajadores domésticos (empleadas de hogar, etc.), jardineros, cocineros y otros empleados de esta índole, así como miembros de la familia del empleador que trabajan en la empresa de éste sin remuneración.

Los empleados públicos, civiles y militares, se rigen por leyes y legislaciones especiales que regulan sus relaciones con el Estado. Los trabajadores agrícolas no se incluyen debido a los obstáculos que impiden la regulación del trabajo en este sector a causa de su carácter temporal. Los trabajadores domésticos se excluyen debido también al carácter de su trabajo y a su relación particular con los empleadores, lo que hace difícil que se rijan por la ley sobre trabajo. Asimismo, se excluye a los miembros de la familia del empleador que trabajan en la empresa de éste sin remuneración por motivo de su vínculo con el empleador. Por consiguiente, las asociaciones de trabajadores y empleadores constituyen organizaciones del sector privado, y se rigen por las disposiciones de la ley sobre trabajo.

No obstante, cabe señalar que existen organizaciones profesionales compuestas por miembros de la misma profesión, tales como abogados, ingenieros, físicos, artistas, etc.

En el artículo CII de la ley sobre trabajo se contempla la presentación de solicitudes para la creación de asociaciones de empleadores y trabajadores, que han de ser firmadas por sus fundadores y presentadas al funcionario del Ministerio de Trabajo encargado de su registro. Dichas solicitudes han de ir acompañadas del reglamento de la organización propuesta, y se ha de indicar su nombre, sede, dirección, así como los nombres de los miembros de su primer comité administrativo elegido por los fundadores.

El funcionario encargado del registro sindical tiene que tomar una decisión con respecto al registro de una organización en un plazo de 30 días a partir de la presentación de la solicitud. Una vez aprobada, procede al registro de la organización y a su publicación en el Boletín Oficial. De ser rechazada, los fundadores de la organización propuesta pueden apelar su decisión ante el Tribunal Superior de Justicia durante los 30 días que siguen a la notificación de la decisión. Cualquier persona que declare pérdidas o daños producidos como consecuencia de la autorización de dicho registro puede apelar contra esta decisión

ante el Tribunal Superior de Justicia, en un plazo de 30 días tras la publicación del registro en el Boletín Oficial.

El recurso a la justicia, por ejemplo al Tribunal Supremo, que es un tribunal administrativo de instancia superior para revocar la decisión del funcionario encargado del registro sindical en los casos en que rechaza la solicitud de registro, constituye en sí mismo una garantía de salvaguardia del derecho de los trabajadores y empleadores a establecer sus propias organizaciones, especialmente porque las decisiones de este Tribunal son definitivas y no se pueden apelar ni revisar, sino que han de aplicarse tal y como se han pronunciado. Una vez que el Tribunal revoca la decisión administrativa que ha suscitado la apelación, todas las medidas jurídicas y administrativas adoptadas en virtud de dicha decisión se invalidan a partir del día del pronunciamiento del Tribunal.

El Gobierno no interviene en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores, aunque la legislación le confiere la autoridad de supervisar ciertos aspectos de sus actividades de conformidad con las normas y el reglamento de dichas organizaciones.

La situación de los trabajadores excluidos se ha explicado anteriormente.

La ley protege los contratos colectivos a los que se llega como resultado de la negociación colectiva. En las disposiciones se exige que se hagan llegar copias de los acuerdos colectivos al Ministerio de Trabajo para su registro, acuerdos que son vinculantes a partir de la fecha que se especifica en ellos o, en casos de no llevar fecha, a partir de la fecha del registro en el Ministerio. Las disposiciones jurídicas prohíben cualquier violación por parte de los empleadores de los derechos adquiridos, consecuentemente, por los trabajadores; en el artículo XLII se enumeran las categorías de trabajadores y empleadores obligados por los contratos colectivos de trabajo. A petición de los trabajadores o empleadores, y tras un estudio que englobe el examen de las recomendaciones realizadas por un comité de trabajadores y empleadores designado por el Ministro, éste puede tomar la decisión de ampliar el ámbito de aplicación de cualquier contrato colectivo que ha estado en vigor como mínimo dos meses, de manera que todas sus disposiciones se apliquen a los empleadores y trabajadores de un sector determinado, o a una categoría de éstos en todos los ámbitos, o bien en determinado ámbito del país. Las decisiones adoptadas en base a lo anterior aparecen publicadas en el Boletín Oficial.

Los medios de aplicación son principalmente jurídicos, aunque también pueden ser administrativos.

Evaluación de la situación en la práctica

Actualmente hay 17 sindicatos y 31 asociaciones de empleadores en el país. En 1998 se concluyeron 21 acuerdos colectivos, de los que se beneficiaron unos 14. 000 trabajadores de ambos sexos. Se llegó a estos acuerdos mediante el proceso de negociación colectiva y de un estudio de los sectores alimenticio, de banca, seguros, textiles, industrias químicas y energía eléctrica.

Este proceso de negociación colectiva se centró en la mejora de las condiciones de los trabajadores, tales como los aumentos salariales, la introducción de primas o su aumento, la creación de seguros de enfermedad y planes de ahorro, y la introducción de sistemas de indemnización por terminación de servicios.

Se espera que aumente el número de sindicatos y acuerdos colectivos sobre la mejora de las condiciones.

Se han incrementado tanto los acuerdos colectivos como los consiguientes beneficios que repercuten en los trabajadores.

Ha aumentado el número de aprendices y ha mejorado la calidad de los programas de formación y de los métodos educativos.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Entre las medidas adoptadas para promover e incrementar la libertad de asociación y la libertad sindical cabe citar:

- El derecho de los trabajadores y empleadores a crear organizaciones para promover sus intereses y su derecho a establecer un reglamento que regule sus actividades en general, siempre y cuando se respeten las leyes efectivas.
- En nuestra legislación no se hace distinción alguna en función del sexo de los solicitantes que desean crear asociaciones de trabajadores o empleadores, afiliarse a ellas o presentarse como candidatos en las elecciones de sus comités.
- La ley exige que dichos solicitantes tengan como mínimo 18 años para poder afiliarse y 25 para ser fundadores.
- Todos los sectores, salvo las categorías a las que no se aplican las disposiciones de la ley sobre trabajo, disfrutan del derecho a crear organizaciones de trabajadores o empleadores.
- La creación de un mecanismo para resolver los conflictos laborales, de conformidad con las disposiciones del capítulo XII de la ley, en el que se comenzaría por un mediador, se pasaría a un consejo de reconciliación y, se finalizaría en el Tribunal de Trabajo.
- El derecho de los trabajadores a declararse en huelga y el de los empleadores a declarar el cierre patronal adoptando medidas que no sean perjudiciales para los intereses de ninguna de las partes.
- Según una disposición explícita, los sindicatos constituyen la Federación General de Sindicatos que posee personalidad jurídica, y donde cada sindicato disfruta de sus propios derechos y los ejerce. La Federación engloba a los miembros de los sindicatos que constituyen la Federación, la cual disfruta de todos los derechos de los sindicatos.
- La disolución voluntaria de un sindicato por decisión de su asamblea general.
- El derecho de dos o más sindicatos cualesquiera a establecer, con el consentimiento de la Federación General, una federación profesional propia.
- El derecho de la Federación General de Sindicatos y de las asociaciones profesionales a integrarse en cualquier organización árabe o internacional cuyos objetivos y medios de alcanzarlos sean legítimos.

- La Federación General de Sindicatos puede establecer y adoptar sus propios reglamentos y normas, así como los de otros sindicatos.

El objetivo del Gobierno es proporcionar seguridad en el trabajo y un sistema de seguridad social a los trabajadores mediante las medidas siguientes:

- el fomento del espíritu de democracia y pluralismo entre los trabajadores;
- la protección de los trabajadores del despido y el desempleo;
- el respeto de las disposiciones de la ley sobre trabajo; el reconocimiento del derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse y su derecho a tratar de obtener mejores condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva; y la respuesta gubernamental a la necesidad de que el Estado supervise y apoye el proceso de negociación.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han enviado copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de trabajadores y empleadores: Cámara de Industrias de Amman, Federación de Cámaras de Comercio de Jordania y Federación General de Sindicatos de Jordania.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hemos recibido comentarios u observaciones sobre la presente memoria.

Jordania

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los trabajadores/as del sector público y los extranjeros no tienen derecho a sindicarse, negociar colectivamente, ni a hacer huelga. Los trabajadores de algunas empresas de propiedad gubernamental pueden formar y afiliarse a sindicatos, pero no pueden hacer huelga.

Los trabajadores/as agrícolas y domésticos, los jardineros y cocineros no están cubiertos por el Código Laboral.

Los sindicatos deben ser registrados por el Ministerio de Trabajo. El Registro está directamente relacionado con 17 profesiones y sectores, en donde ya existen sindicatos, lo que en la práctica hace prácticamente imposible el pluralismo sindical. Los sindicatos pueden apelar al Tribunal Supremo si se les niega el registro.

El Código Laboral de 1996 no protege a los sindicatos de actos de injerencia por parte de las autoridades o empleadores, ni protege adecuadamente a los sindicalistas en contra de la discriminación antisindical.

Es preciso obtener un permiso del Gobierno antes de realizar una huelga. El Gobierno puede imponer un procedimiento de arbitraje muy complejo y de tribunales independientes, pero mientras dura las huelgas están prohibidas.

Kenya

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en Kenya. Está reconocido en la Constitución (el artículo 80 de la misma dispone la libertad de asamblea y asociación), en la legislación (ley sindical, capítulo 233 y ley de conflictos laborales, capítulo 234), en los instrumentos internacionales ratificados por Kenya (Convenios núms. 98 y 144 de la OIT) y en la Carta de Relaciones Laborales (este documento no tiene carácter estrictamente jurídico: constituye un acuerdo tripartito entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores).

No hay limitaciones para los empleadores. La legislación no niega a los trabajadores el derecho de representación o el derecho de asociación. Sin embargo, en la práctica:

- el sindicato de los funcionarios fue prohibido. Actualmente el Gobierno está buscando el modo de reinstaurar este sindicato;
- el personal directivo no está representado, puesto que el sindicato correspondiente (una asociación) quedó proscrito a principios del decenio de 1980;
- a través de un acuerdo mutuo (como en la Carta de Relaciones Laborales) una categoría de trabajadores (o en virtud de la propia naturaleza de su labor) puede no tener representación.

No se requiere autorización previa para establecer organizaciones de empleadores y trabajadores. Sin embargo, para actuar tienen que registrarse. Está dispuesto que si las actividades sindicales contravienen sus objetivos declarados, el Gobierno puede intervenir.

Todos los acuerdos de negociación colectiva están sometidos al reto del Gobierno (antes de su registro en el Tribunal del Trabajo) para garantizar que ninguna de las disposiciones en ellos acordadas sea menos favorable que las correspondientes disposiciones de la legislación.

Los medios de aplicar el principio son:

- las medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento de la ley;
- los acuerdos colectivos;
- el registro de los acuerdos de negociación colectiva;
- el registro de los acuerdos de negociación colectiva; los servicios gratuitos a los interlocutores sociales (por ejemplo en la solución de conflictos, etc.), y

- las consultas tripartitas a varios niveles.

Evaluación de la situación en la práctica

Los oportunos datos y tendencias pueden obtenerse en el Registro de Sindicatos, en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo de Recursos Humanos, en la Federación de Empleadores de Kenya y en la Organización Central de Sindicatos.

Ciertas informaciones sobre casos de despido ponen de manifiesto la disminución de la fuerza de los sindicatos. Asimismo, los datos sobre los cursos de formación para los funcionarios del Ministerio de Trabajo y los funcionarios de las asociaciones de trabajadores y de empleadores podrían permitir una evaluación más adecuada de la situación.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Los esfuerzos que se han llevado a cabo incluyen:

Formación

- Se han enviado a altos funcionarios a formarse sobre la Declaración y su seguimiento
- Se ha participado en los siguientes seminarios y coloquios:
 - Seminario sobre el Convenio núm. 87 en Dar-es-Salaam y Nairobi.
 - Programa de actualización de los conocimientos sobre las normas internacionales del trabajo en Nairobi.
 - Seminario sobre los principios fundamentales en el ARLAC de Harare, Zimbabwe.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo de Recursos Humanos ya ha llevado a cabo un requerimiento oficioso a la OIT en solicitud de asistencia técnica para llevar a cabo un programa de promoción y formación para funcionarios del gobierno (varios ministerios), organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros participantes.

Los medios empleados para promover el principio y los derechos correspondientes comprenden:

- formación, consulta tripartita y educación sobre la utilización de los mecanismos de solución de conflictos;
- cooperación técnica y recurso a los expertos;
- el PNUD, el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (SIDA), la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA), el FES, etc.

El objetivo del Gobierno es la obtención de la paz y armonía laborales a través del diálogo social como requisito previo al progreso y prosperidad económica y social.

Las condiciones que se consideran necesarias para conseguir este objetivo comprenden:

- la cooperación técnica;
- la capacidad nacional en materia de:
 - formación,
 - inspección del trabajo;
 - solución de conflictos laborales;
 - traslado y producción de materiales;
 - fomento;
- revisión de la legislación laboral.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han transmitido copias a la Organización Central de Sindicatos (COTU) y a la Federación de Empleadores de Kenya (FKE).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones por parte de estas organizaciones.

Kenya

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Kenya no ha ratificado el Convenio núm. 87 de la OIT y tampoco indica que existan posibilidades de hacerlo a corto o mediano plazo.

La legislación de Kenya no es compatible con el Convenio. El Registro Sindical está facultado para denegar o cancelar el registro de un sindicato. Esta disposición de la legislación se ha utilizado para denegar derechos sindicales a los empleados públicos, el personal de la universidad, los médicos y los dentistas. Los dirigentes sindicales, con exclusión del secretario general, han de trabajar en la rama de actividad que el sindicato representa. Se restringe el derecho de huelga.

Kuwait

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Estado de Kuwait garantiza la plena protección de los trabajadores contra todas las clases de discriminación antisindical en el empleo, a través del Código del Trabajo del sector privado núm. 38 de 1964 y de sus mandantes.

El artículo 78 de la ley núm. 39 de 1964 sobre el trabajo en el sector privado es similar a lo que dispone la OIT en los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98. La mencionada ley dice así:

«Todo empleador o representante suyo que despida o castigue a un trabajador para obligarlo a asociarse o para impedirle que se asocie o se retire de un sindicato por razón de su participación o en cumplimiento de las actividades sindicales, estará sujeto a las sanciones contempladas en el artículo 27 del Código del Trabajo de Kuwait...»

Lo dispuesto en el Código del Trabajo se aplica a las relaciones de empleo, y no puede aplicarse antes de que éstas existan, como estipula el artículo 1 del Convenio. Ello requiere una enmienda de la ley para prestar más protección al trabajador antes de su empleo, para poner así la legislación nacional en armonía con el texto del Convenio.

Respecto a las disposiciones que se refieren a las organizaciones de trabajadores y de empleadores que disfrutan de una protección adecuada contra actos de interferencia entre unos y otros, la ley de trabajo de 1964, en sus artículos 69 al 87, contempla procedimientos para la formación y administración de las organizaciones de trabajadores y empleadores así como para su protección contra actos de interferencia. Estos artículos ponen en guardia contra las organizaciones de trabajadores que caen bajo el dominio de las organizaciones de empleadores. El artículo 90 de la misma ley estipula que los trabajadores y los empleadores pueden formar comisiones conjuntas para la solución de conflictos y la promoción, entre otras cosas, de normas de vida más elevadas, de mejores servicios y salarios para los trabajadores, así como para aumentar la productividad y otras cuestiones de interés para ambas partes. El artículo 92 dispone el establecimiento de un comité consultivo compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, otros ministerios interesados, empleadores y trabajadores, que tenga por misión asesorar sobre legislación laboral a título consultivo.

Líbano

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ha sido ratificado por el Líbano en virtud del decreto ley núm. 70 del 25 de junio de 1997.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está establecido por la ley sobre los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje, puesta en vigor mediante

el decreto núm. 17386, del 2 de septiembre de 1964, así como por la ratificación del Convenio núm. 98.

Convenio núm. 87

En lo que respecta a la libertad sindical, el Código de Trabajo del Líbano de 1946 trata de los sindicatos en su capítulo IV (artículos 83 a 106). El decreto núm. 7993 relativo a la organización de los sindicatos ha sido adoptado el 3 de abril de 1952, en aplicación de dicho Código.

El principio de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva es reconocido por las leyes nacionales.

Este principio es reconocido en virtud de los instrumentos siguientes, que el Líbano ha promulgado o a los que ha adherido:

- La Constitución libanesa de 1946 así como las leyes y los decretos respectivos.
- La ley sobre los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje, puesta en vigor mediante el decreto núm. 17386 del 2 de septiembre de 1964.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto internacional de derechos civiles y políticos.
- El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

Las disposiciones del Código de Trabajo del Líbano, así como también las disposiciones relativas a la organización sindical, se aplican a todas las personas que entran en su ámbito de aplicación, excepto aquellas que están excluidas de éste por un texto específico.

El artículo 8 del Código de Trabajo estipula lo siguiente:

Artículo 8:

Están sujetos al presente Código todos los empleadores y los asalariados, con excepción de aquellos que están excluidos de éste mediante un texto específico. También están sujetos a este Código todos los establecimientos, incluidas sus ramas comerciales e industriales y sus sucursales, ya sean nacionales o extranjeros, públicos o privados, religiosos o laicos, incluidos los establecimientos de enseñanza nacionales o extranjeros y las asociaciones caritativas. Están también sujetos al presente Código las sociedades extranjeras que tienen una sede comercial, una filial o una agencia en el país.

El artículo 7 del Código de Trabajo excluye de su ámbito de aplicación a:

1. Los empleados domésticos al servicio de particulares.
2. Los sindicatos agrícolas que no ejercen ninguna actividad comercial o industrial tendrán una legislación especial.
3. Las empresas que sólo emplean a los miembros de la familia bajo la dirección del padre, la madre o del tutor.

4. Las administraciones públicas y los organismos municipales en lo que respecta a los trabajadores jornaleros y los trabajadores temporeros a los que no se aplica la reglamentación de los funcionarios y para los que habrá una legislación especial.

Cabe señalar que existen sindicatos de trabajadores agrícolas regidos por las disposiciones del Código de Trabajo relativas a los sindicatos.

Asimismo, existen, en el ámbito de la enseñanza pública, asociaciones de docentes en todos los niveles: primario, secundario y universitario. Esas asociaciones negocian con las administraciones interesadas con el objeto de proteger los derechos y los intereses de sus miembros.

En los servicios que están bajo la tutela del Estado y en las empresas encargadas de la gestión de los servicios públicos por cuenta del Estado o por cuenta propia, existen organizaciones sindicales legales que ejercen todas las actividades sindicales y que llevan a cabo negociaciones colectivas con miras a firmar convenios colectivos, en conformidad con el decreto núm. 17386, del 2 de septiembre de 1964, que rige los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje.

El artículo 86 del Código de Trabajo del Líbano estipula que «Las organizaciones de empleadores y trabajadores no pueden constituirse sino por autorización del Ministro de Trabajo.»

La creación de un sindicato está sujeta a la autorización del Ministro de Trabajo y a las condiciones requeridas para la creación de un sindicato.

El procedimiento de autorización está previsto en los artículos 87 y 88 de dicho Código (se adjunta el texto, no reproducido).

La competencia del Ministerio de Trabajo en lo que respecta al ejercicio de la actividad sindical es la siguiente:

- El consejo sindical elabora el reglamento interno del sindicato y lo presenta a la asamblea general para su aprobación por mayoría de dos tercios. El reglamento interno se somete seguidamente al Ministerio de Trabajo que lo aprueba después de haber comprobado su conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- En caso de rechazo de su solicitud de afiliación a un sindicato o en caso de exclusión, un trabajador puede apelar al Ministerio de Trabajo que tomará la decisión necesaria al respecto.
- La fecha de la elección del consejo sindical es fijada por el consejo saliente y comunicada al Ministerio de Trabajo a título informativo. Cuando el consejo sindical no fija ninguna fecha para la celebración de esas elecciones o para toda otra elección requerida en virtud del artículo 100 del Código de Trabajo del Líbano o por el reglamento interno del sindicato en vista del reemplazo de miembros cuyo mandato legal se vence, y de modo de evitar todo eventual vacío que pueda perjudicar los intereses del sindicato y de sus miembros, el Ministro de Trabajo fija él mismo la fecha de las elecciones y el servicio competente en el Ministerio de Trabajo toma las medidas necesarias con ese fin, tras haber comunicado una *advertencia* al consejo, por medio de su presidente o de su representante, mediante una carta escrita, y tras haberle dado un plazo de un mes a partir de la fecha del preaviso, para que cumpla con sus obligaciones legales a este respecto.

(Se adjunta el artículo 3 del decreto núm. 7993 relativo a la organización de los sindicatos.)

- Para garantizar el buen funcionamiento del proceso electoral las elecciones son controladas por una mesa electoral formada por miembros nombrados por el consejo sindical y un delegado nombrado por el servicio de sindicatos del Ministerio de Trabajo. De no haber una mesa electoral establecida por el consejo sindical, el delegado del ministerio está encargado del control de las elecciones con los observadores que representan a los candidatos, a fin de velar por que las elecciones se celebren en la fecha prevista por el consejo sindical con el propósito de respetar las leyes vigentes y la continuidad de la labor sindical. Se somete al servicio de sindicatos del Ministerio de Trabajo el acta redactada por los escrutadores. De no haber ninguna impugnación, el resultado de las elecciones es declarado válido. En caso de impugnación, los resultados son examinados por el Ministerio de Trabajo, en colaboración con todas las partes, con miras a una solución que tenga en cuenta los intereses del sindicato.
- Los inspectores del trabajo (del Ministerio de Trabajo) pueden examinar los registros de los sindicatos con motivo de una queja presentada por un miembro del consejo sindical.
- El consejo sindical presenta al servicio de sindicatos del Ministerio de Trabajo una copia del balance final del sindicato, tres meses después del final del ejercicio fiscal a más tardar. Los inspectores del trabajo pueden tomar conocimiento del balance.
- El consejo sindical puede ser disuelto por el Gobierno en caso de no respetar sus obligaciones o de sobrepasar sus competencias. Debe entonces elegirse un nuevo consejo sindical en un plazo de tres meses a partir de la fecha de disolución. Cuando los hechos mencionados se imputan a uno de los miembros del consejo, el Gobierno puede exigir su reemplazo y demandarlo, de ser el caso ante los tribunales.
- En caso de disolución del consejo sindical, el jefe del servicio de sindicatos del Ministerio de Trabajo se encarga de los asuntos puramente administrativos que corresponden al presidente del consejo sindical hasta la elección de un nuevo consejo. Asimismo, tiene a su cargo las actividades electorales ejercidas por el consejo de administración.

La ley sobre los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje se aplica a todas las categorías de empleadores y de trabajadores sujetos al Código de Trabajo. No obstante, esas categorías de empleadores y de trabajadores pueden negociar convenios colectivos. Las negociaciones son llevadas a cabo por dos partes: una representa uno o varios sindicatos, o una o varias federaciones de sindicatos, la otra representa uno o varios empleadores, o una o varias asociaciones o federaciones profesionales de empleadores.

Para que las negociaciones colectivas sean válidas, los representantes de los trabajadores deben representar el 60 por ciento como mínimo de los trabajadores libaneses interesados. El convenio colectivo debe ser aprobado por mayoría de dos tercios de la asamblea general de los sindicatos o las asociaciones profesionales que forman parte de éste. Los empleadores que no están representados por una asociación o una federación profesional firman el convenio a título personal.

El papel del Gobierno en los convenios colectivos es el siguiente:

- Garantizar que los representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas representen el 60 por ciento de los trabajadores libaneses interesados, que el convenio colectivo sea aprobado por los dos tercios de los miembros de la asamblea general de los sindicatos o de las asociaciones profesionales que forman parte de éste, y que lleve también la firma de los empleadores a título personal cuando éstos no están representados por una asociación o una federación profesional.
- Se registra una copia del convenio colectivo en el Ministerio de Trabajo.
- El convenio colectivo sólo es obligatorio después de su publicación en el *Boletín Oficial* por el Ministerio de Trabajo, o una vez que haya transcurrido un mes a partir de su fecha de registro en el ministerio considerado.
- El Ministerio de Trabajo puede pedir a las dos partes que revisen su convenio colectivo antes de su publicación, cuando contiene disposiciones contrarias al orden público o a la legislación vigente. El convenio entra en vigor sólo después de su publicación o después que haya transcurrido un mes a partir de su fecha de registro en el Ministerio de Trabajo.
- Toda prórroga, abrogación o modificación de un convenio colectivo debe ser notificada al Ministerio de Trabajo o por las dos partes o por una de ellas. Las solicitudes de adhesión al convenio colectivo por un sindicato, una asociación profesional o un empleador que no sean parte en el convenio deben ser presentadas por escrito al Ministerio de Trabajo.
- El Ministro de Trabajo puede, de oficio o a pedido de un sindicato o de una asociación profesional de empleadores, extender la cobertura de las disposiciones de los convenios colectivos vigentes desde hace no menos de un año, en su totalidad o en parte, a la totalidad de los empleadores y de los trabajadores de un mismo sector, a una categoría, o a aquellos que trabajen en una región determinada, ya sean o no miembros de un sindicato o de una asociación profesional.

Corresponde al Ministro de Trabajo decidir la extensión de los convenios.

- Toda decisión del Ministro de Trabajo que modifique, prorrogue o extienda un convenio colectivo debe estar basada en un dictamen positivo y motivado de la Alta Comisión de convenios colectivos, formada por representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Economía y de Comercio, de los empleadores y de los trabajadores.
- El Servicio de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo está encargado de aplicar los convenios colectivos que son objeto de una decisión de extensión. Los infractores pueden ser sancionados.

La aplicación del principio de libertad de sindicación y de negociación colectiva se realiza en dos niveles:

- Administrativo: el Ministerio de Trabajo, por medio del Servicio de Inspección, Prevención y de Salud, competente en la materia en virtud de la ley.
- Judicial: los tribunales competentes que ejercen su poder de control y de decisión respecto de los eventuales conflictos y que aplican, de ser el caso, sanciones a los infractores.

Evaluación de la situación en la práctica

En el plano jurídico, el artículo 3 de la ley núm. 17386, de 2 de septiembre de 1964, sobre los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje que exige que los representantes de los trabajadores representen no menos del 60 por ciento de todos los trabajadores libaneses, para que las negociaciones colectivas tengan validez, podría ser modificado con el objeto de reducir el porcentaje exigido y favorecer así una mayor difusión de la negociación de los convenios colectivos.

En el plano de la práctica: los sindicatos de los trabajadores y las asociaciones de los empleadores pueden, si lo desean, llevar a cabo negociaciones colectivas con miras a establecer convenios colectivos que rigen sus relaciones profesionales sobre bases sanas.

Las leyes nacionales fomentan tales iniciativas. Se trata de un derecho reconocido expresamente a los sindicatos por la Constitución, cuyo ejercicio se realiza en el marco de las legislaciones vigentes. Nadie ejerce ninguna presión con el fin de obstaculizar esas negociaciones.

En lo que respecta al derecho de organización sindical, se tiende a revisar las disposiciones del Código de Trabajo relativas a los sindicatos, de modo de tener en cuenta nuestra realidad social y los principios y las normas del trabajo en el plano internacional y árabe.

En lo que se refiere a los funcionarios públicos, la ley prohíbe siempre a una categoría de ellos afiliarse a un sindicato y por consiguiente llevar a cabo negociaciones colectivas. Sin embargo, las personas que trabajan para los servicios sujetos a la tutela del Estado y los empleados de las empresas encargadas de la gestión de los servicios públicos por cuenta del Estado o por cuenta propia, tienen sus propias organizaciones sindicales regidas por el Código de Trabajo, y pueden llevar a cabo negociaciones colectivas tal como los demás trabajadores regidos por el Código de Trabajo.

Ciertas categorías de docentes, como ya lo hemos mencionado, tienen también sus asociaciones profesionales reconocidas. Dichos docentes negocian colectivamente con el propósito de proteger y mejorar sus derechos en todos los niveles.

Además, hay que señalar que los diplomados y los pasantes del Instituto Nacional de Gestión y Desarrollo tienen una asociación reconocida por la ley, que interviene en su nombre ante las autoridades oficiales con miras a mejorar su situación profesional. La Confederación General del Trabajo, por su lado, se esfuerza por reivindicar los derechos de los funcionarios del sector público, en el plano salarial y social.

Estas son algunas estadísticas relativas al número de federaciones de trabajadores y de organizaciones de empleadores que existen en el Líbano, por región (Mouhafazates) y por actividad económica:

- Federación de trabajadores (Líbano): 39 federaciones, la mayoría forman parte de la Confederación General del Trabajo.
- Sindicatos de trabajadores (Norte): 45 sindicatos
- Organizaciones de empleadores (Norte): 17 organizaciones
- Sindicatos de trabajadores (Sur): 55 sindicatos

- Organizaciones de empleadores (Sur): 7 organizaciones
- Sindicatos de trabajadores (Békaa): 38 sindicatos
- Organizaciones de empleadores (Békaa): 6 organizaciones
- Organizaciones de empleadores (Beirut y Mont-Liban): 100 organizaciones
- Sindicatos de trabajadores (Beirut y Mont-Liban): 187 sindicatos

Por ejemplo, los sindicatos agrupan a los trabajadores de los sectores siguientes:

Aviación; transporte terrestre y marítimo; comercio; construcción, madera y petróleo; edición y publicidad; productos de alimentación; hotelería; restauración y turismo; salud y educación; bancos; profesiones liberales, establecimientos públicos y privados; productos químicos; sindicatos libres; papel; industria del acero, mecánica y plástica; deporte; servicios públicos; técnicas modernas; agricultura.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En lo que respecta a los esfuerzos realizados para promover los principios y derechos relativos a las organizaciones sindicales y la negociación colectiva nos remitimos a lo que ya fue dicho en este respecto sobre la intención del Gobierno de actualizar las leyes sociales en cuestión.

Al examinar la actualización de los textos jurídicos, en particular aquellos relativos a la organización sindical y a la negociación colectiva el Gobierno podría considerar la oportunidad de solicitar asistencia técnica a la OIT con el propósito de examinar la posibilidad de inspirarse en los principios del Convenio núm. 87 y reforzar la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 98.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado copia de esta memoria a las organizaciones siguientes:

- La Asociación de Industriales del Líbano.
- La Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura del Líbano.
- La Confederación General del Trabajo.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hemos recibido ninguna observación por parte de las organizaciones antes mencionadas en lo que respecta a las medidas de seguimiento tomadas o que han de tomarse acerca de la organización sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva que se prevén en la Declaración.

Anexo (no se reproduce)

Decreto ejecutivo núm. 7993 relativo a la organización de los sindicatos del 3 de abril de 1952.

Líbano

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

El Código Laboral de Líbano data de 1946. Prohíbe a alrededor de 150.000 trabajadores/as gubernamentales formar o afiliarse a sindicatos, aunque los docentes y otros trabajadores/as gubernamentales han formado sindicatos no oficiales. No pueden negociar colectivamente. El Ministro de Trabajo dispone de amplios poderes en virtud de la ley y debe dar previamente su autorización para que un sindicato pueda constituirse. Asimismo, debe aprobar los resultados de todas las elecciones sindicales. En 1996, el Gobierno promulgó un decreto enmendando un decreto anterior y dando poder al Ministro de Trabajo para establecer la fecha de las elecciones sindicales y determinar los procedimientos.

La legislación permite la disolución legislativa de los sindicatos. Los sindicatos tienen prohibido participar en actividades políticas.

El 60 por ciento de los trabajadores/as deben estar de acuerdo antes de que un sindicato pueda negociar y un convenio colectivo debe ser aprobado por dos tercios de los efectivos sindicales en una asamblea general.

La ley no protege adecuadamente a los trabajadores/as contra la discriminación antisindical. El derecho de huelga está restringido.

Líbano

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la (CIOSL)

I. En cuanto a la no ratificación del Convenio núm. 87

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento exigen que los Estados Miembros respeten los principios relativos a los derechos fundamentales consagrados en ciertos convenios, pero no los obliga, de manera simultánea y automática, a ratificar los convenios fundamentales mencionados en la Declaración, entre los que figura el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En efecto, la Declaración tiene en cuenta, por un lado, las circunstancias de cada Estado y, por otro, el principio de la soberanía del Estado reconocido por la Constitución de la OIT y por la propia Declaración, que confiere al Estado el derecho de decidir acerca de la ratificación de los convenios de la OIT, tales como, los convenios fundamentales.

Por ello, destacaremos que, desde hace mucho tiempo, en el Líbano se reconoce el principio de la organización sindical, incluso desde antes de la adopción del Convenio

núm. 87. Se trata de un principio que se ha llevado a la práctica de manera efectiva y a gran escala, aplicado a los diferentes sectores de la producción.

El Código del Trabajo libanés, promulgado en 1946, reconoce la organización sindical. Sus disposiciones han permitido crear varias organizaciones sindicales en los sectores comerciales e industriales, así como en los sectores de la agricultura y del trabajo marítimo.

Ese tipo de organización existe también en los sectores controlados por el Estado, así como en las instituciones encargadas de la gestión de los servicios públicos, ya sea por cuenta del Estado o por cuenta propia.

En el sector público, existen asociaciones y oficinas en todos los niveles de la enseñanza: primaria, secundaria y universitaria. Esas asociaciones y oficinas negocian con las administraciones correspondientes cuando se trata de obtener sus derechos y proteger los intereses de sus miembros.

Los diplomados y los cursillistas del Instituto Nacional para la Gestión y el Desarrollo, también integran una asociación reconocida oficialmente que es su portavoz ante las autoridades oficiales para reclamar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El Gobierno libanés ha emprendido la modernización de la legislación social. Tiene previsto abordar los principios enunciados en el Convenio núm. 87, a fin de tomarlos en consideración a la luz de las circunstancias y de las características nacionales.

Cabe observar que el proceso de evolución social y político en el Líbano conducirá, en definitiva, a la inclusión de disposiciones del Convenio mencionado *supra* en sus textos legislativos.

II. *Con respecto a las restricciones del Código del Trabajo relativas a los derechos sindicales fundamentales*

1. Prohibición a los funcionarios públicos de establecer sindicatos o de afiliarse a ellos

El Código del Trabajo libanés, promulgado en 1946, no se aplica a los funcionarios del sector público. El decreto legislativo núm. 112/59 reglamenta las condiciones de trabajo de esta categoría de funcionarios. Esta ley prohíbe a los funcionarios afiliarse a una organización o a un sindicato profesional a fin de evitar desórdenes o paralizaciones de suministro de los servicios públicos que puedan resultar de la práctica de la actividad sindical y de sus repercusiones en la continuidad de esos servicios, en particular los esenciales.

Cabe observar, tal como se mencionó anteriormente, que existen organizaciones sindicales reconocidas oficialmente en los sectores controlados por el Estado, así como en las instituciones encargadas de la gestión de los servicios públicos, ya sea por cuenta del Estado o por cuenta propia. Las asociaciones y las oficinas en el sector de la educación pública también están reconocidas y llevan a cabo negociaciones colectivas a fin de obtener sus derechos y promover su situación en todos los niveles. Existe también la Asociación de Diplomados y Cursillistas del Instituto Nacional para la Gestión y el Desarrollo, asociación legal que actúa en nombre de sus miembros ante las autoridades oficiales, a fin de mejorar sus condiciones de trabajo.

2. Obtención previa de una licencia para crear un sindicato, autenticación de resultados de las elecciones sindicales, fijación de fechas de las elecciones; etc.

El Código del Trabajo comprende disposiciones relativas a la creación de sindicatos. Esos textos permiten una gran libertad de acción a la actividad sindical y no imponen ningún obstáculo a esa práctica. Las competencias del Ministerio de Trabajo relativas a la actividad sindical, se limitan a funciones encaminadas a mantener el orden público y el interés general, así como a garantizar la validez y la debida aplicación de las leyes y los reglamentos que rigen la actividad sindical.

La enmienda de 1996, relativa al artículo 3 del decreto núm. 7993/1952, que autoriza al Ministerio de Trabajo a fijar la fecha de las elecciones sindicales, fue elaborada en interés del movimiento sindical. En efecto, ciertos sindicatos no deseaban, en particular después de los acontecimientos ocurridos en el Líbano, organizar nuevas elecciones para renovar sus juntas directivas tras los largos años transcurridos desde las últimas elecciones de dichas juntas, lo que terminó por socavar la calidad representativa de sus miembros y paralizar la actividad sindical. Esa situación obliga así al legislador libanés a elaborar un texto para restablecer el orden dentro de un marco preciso y claro sin perjudicar la práctica normal de la actividad sindical. El análisis sereno del texto considerado lo muestra claramente:

«La junta directiva del sindicato fija la fecha de las elecciones e informa al jefe de servicio de los sindicatos dentro de un plazo de al menos 15 días antes de la fecha fijada. Las candidaturas se presentan al sindicato dentro de un plazo que debe finalizar tres días antes de la fecha de las elecciones. Junto con su expediente de candidatura cada candidato debe presentar una copia del certificado de buena conducta. Toda reclamación presentada después de la fecha de clausura de las candidaturas se considerará ilegal.»

Si la junta directiva del sindicato no fija una fecha para la celebración de las elecciones mencionadas *supra*, o de otras elecciones exigidas por el artículo 100 del Código del Trabajo o del Estatuto del Sindicato para elegir a los miembros que sucederán a aquéllos cuyo mandato legal expira, el Ministro de Trabajo se encarga de fijar la fecha de esas elecciones y el servicio competente del Ministerio de Trabajo toma las disposiciones necesarias a ese efecto, previa notificación a la junta directiva, *comunicada por escrito* a su presidente o a su representante estableciendo el *plazo de un mes* a partir de la fecha de la notificación para el cumplimiento de las obligaciones legales que le incumben a ese respecto.

3. Prohibición a los sindicatos de participar en política

El objetivo de todo sindicato consiste, originalmente, en defender los intereses de la profesión y obrar por la promoción de esa profesión en todos los niveles, económico, industrial y comercial.

En realidad, los miembros sindicados ejercen, al igual que todo ciudadano, su derecho a participar en actividades políticas. Votan en las diferentes elecciones (legislativas, municipales, comunales, etc.) y también tienen derecho a ser candidatos en esas elecciones, tanto a título individual como en su calidad de representantes. De esta manera, no planteó dificultades la presentación de candidaturas de sindicalistas en las últimas elecciones parlamentarias y municipales en el Líbano.

Los sindicalistas tienen pleno derecho de expresar sus opiniones políticas, basándose en el principio de que la política y la economía son indisociables.

4. Aprobación indispensable del 60 por ciento de los representantes para discutir un contrato colectivo de trabajo

Cabe observar que existe un proyecto de enmienda del artículo 3 del Código de los contratos colectivos de trabajo, de la mediación y del arbitraje (decreto núm. 17386 de 2 de septiembre de 1964), en el marco del proceso de modernización de la legislación social. Dicha enmienda propiciaría la reducción del porcentaje exigido actualmente para discutir un contrato colectivo de trabajo.

Consideramos que la exigencia de una mayoría de dos tercios de los miembros de una asamblea general de un sindicato o de un organismo profesional para la aprobación de un contrato colectivo de trabajo, es aceptable puesto que para alcanzar el quórum en las asambleas generales se exige la presencia de más de la mitad de los miembros. Por tanto, la proporción de dos tercios del quórum es indispensable para una práctica auténtica que garantice la validez de la aprobación de un contrato colectivo de trabajo.

5. Protección de los trabajadores contra la discriminación sindical

El proyecto de enmienda de ciertas disposiciones del Código del Trabajo del Líbano consta de un texto explícito a este efecto. Obsérvese además, que el Líbano ratificó el Convenio internacional del trabajo núm. 98 que enuncia disposiciones similares.

Nos preguntamos qué entiende la Federación de Sindicatos Independientes por la palabra «restricciones» cuando se refiere a restricciones al derecho de huelga, puesto que nuestra legislación del trabajo reglamenta ese derecho mediante textos jurídicos claros. Consideramos que el hecho de fijar reglas destinadas a prevenir todo abuso del ejercicio de ese derecho, así como su explotación con fines ajenos a los asuntos y causas sindicales, no puede considerarse que es una imposición de restricciones del derecho de huelga.

Libia, Jamahiriya Arabe

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Libia, Jamahiriya Arabe

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La central sindical nacional está controlada por el Gobierno y administrada por el sistema libio de «Comisiones populares».

Se prohíben los sindicatos independientes. El Gobierno declara que los sindicatos son «intermediarios entre la revolución y la fuerza de trabajo».

No se autoriza la afiliación sindical de extranjeros.

No hay huelgas en Libia. Los empleados públicos pueden ser encarcelados o condenados a penas de trabajo forzoso por motivo de huelga. El Presidente de Libia ha dicho que los trabajadores pueden declararse en huelga pero que no lo hacen porque controlan sus empresas.

Malasia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La Constitución federal de Malasia da a todos los ciudadanos el derecho de constituir asociaciones. Sin embargo, la asamblea legislativa tiene la facultad de imponer las restricciones necesarias en interés de la seguridad nacional, el orden público o la moral. Esas restricciones se aplican asimismo a la libertad de sindicación de la fuerza de trabajo. Conforme a la ley de sindicatos de 1959, los sindicatos se registran con base en cualquier establecimiento, oficio, ocupación o industria o en el marco de oficios, ocupaciones o industrias similares. La constitución de sindicatos es un derecho exclusivo de los trabajadores que comprende el derecho de constituir sindicatos nacionales o de empresas. Ese derecho es protegido por la legislación laboral del país.

El Gobierno recibió comentarios de la parte de la Federación de Empleadores Malasios (MEF) y del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC).

La MEF coincide con los comentarios del Gobierno. Sin embargo, el MTUC ha planteado una vez más la cuestión de la creación de un sindicato nacional para los trabajadores de la industria electrónica. A este respecto, el Gobierno estima que esta cuestión ha sido dejada de lado por la Carta de Langkawi que apoya la constitución de sindicatos en la empresa, en ese sector.

En virtud de las disposiciones del artículo 27 de la ley de sindicatos véase (con excepción de los empleados públicos) notificación de 1981, los grupos siguientes de funcionarios públicos no están autorizados a constituir sindicatos y afiliarse a éstos. Se trata de:

- i) los miembros de la policía real de Malasia;
- ii) los miembros de las fuerzas armadas;
- iii) los miembros de los servicios de penitenciaría;
- iv) los funcionarios públicos que cumplen funciones confidenciales o de seguridad;
- v) los funcionarios públicos que ocupan cargos en el nivel profesional o de dirección, y
- vi) los funcionarios que conforme a toda otra ley no tienen derecho a afiliarse a un sindicato.

No obstante, el Jefe de la Secretaría de Gobierno tiene la facultad de excluir a los funcionarios del nivel profesional o de dirección de esa prohibición mediante una directiva expedida por él mismo por escrito. Tiene asimismo la facultad de tomar decisiones con el propósito de determinar en qué medida un funcionario cumple funciones confidenciales o de seguridad.

Actualmente se imponen prohibiciones y restricciones similares a los empleados de las autoridades de gobierno.

Evaluación de la situación en la práctica

Véase el anexo A [cuadros relativos al número de sindicatos y de afiliados por categoría, 1994-98] y el anexo B [número de sindicatos y de afiliados por sector, 1994-98] (no se reproducen).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La ley de sindicatos de 1959 dispone el registro de los sindicatos. Para funcionar legalmente y gozar de los derechos, privilegios e inmunidades dispuestos por la ley, un sindicato tiene la obligación de solicitar su registro ante el director general de sindicatos. El propósito es garantizar el funcionamiento ordenado de los sindicatos en el país. En virtud de la ley de sindicatos de 1959:

«Toda solicitud de registro cualquiera sea la asociación, agrupación o sociedad en tanto que sindicato deberá ser presentada al director general en la forma prescrita, y firmada por siete miembros del sindicato como mínimo, cualquiera de los cuales puede ser dirigente del mismo.»

Una vez que un sindicato ha sido registrado, debe realizar sus actividades en conformidad con las disposiciones de la ley, la reglamentación de esta última y las reglas del propio sindicato. En caso contrario, tiene la obligación de suministrar explicaciones pertinentes acerca de las actividades que se consideren contrarias a las disposiciones de la ley.

El Director General Nacional tiene la facultad de cancelar el certificado de registro de un sindicato si comprueba entre otras cosas que:

- i) la constitución del sindicato o el procedimiento seguido es ilegal;
- ii) el sindicato ha violado cualquiera de las disposiciones de la ley o de la reglamentación de esta última, o cualquiera de sus propias reglas;
- iii) sus fondos son o han sido utilizados de forma ilegal o para cuestiones que su constitución no autoriza; o
- iv) el sindicato ha sido, es o puede ser utilizado con un propósito ilegal.

En caso de que el director general decida cancelar el registro de un sindicato, fijará un plazo no inferior a 30 días durante el cual el sindicato puede presentar motivos por los cuales su certificación no deberá ser cancelada.

La imposición de restricciones en materia de negociación colectiva en el sector público es frecuente en los países en los que el Gobierno mediante la legislación facilita el reconocimiento de los sindicatos y la solución de conflictos laborales mediante la conciliación, el arbitraje y las decisiones judiciales. Sin embargo, en Malasia, se ha establecido en el sector público un mecanismo apropiado a las condiciones nacionales con el objeto de examinar y, en cierta medida, negociar las condiciones de empleo. Cabe observar que la negociación colectiva en el sector público ha sido particularmente afectada por ciertas limitaciones y ciertos factores específicos al sector público que es vasto e

incluye a funcionarios responsables de tomar decisiones en el Gobierno, en materias como presupuesto y otras. Ciertos aspectos de las condiciones de empleo en el sector público dependen de medidas legislativas y de la aplicabilidad de la política general del Gobierno que tiene implicaciones en materia de seguridad nacional.

Los funcionarios del sector público por medio de sus sindicatos han celebrado periódicamente consultas respecto de las condiciones de empleo, incluida la remuneración. El Congreso de Sindicatos de Empleados del sector público y de la administración del Estado (CUEPACS), los directores de los Consejos Nacionales Mixtos y el Departamento de Servicios Públicos celebraron reuniones periódicas, a fin de examinar cuestiones que afectan a los trabajadores del sector público, entre los cuales a los organismos descentralizados y las autoridades locales. Cabe señalar que esas reuniones son dirigidas directamente por los más altos funcionarios públicos, el Jefe de la Secretaría de Gobierno y por el Jefe del Gobierno de Malasia, el Honorable Primer Ministro.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Esos comentarios han sido enviados a la Federación de Empleadores Malasios (MEF) y al Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno ha recibido las observaciones comunicadas por ambas organizaciones.

Anexos (no reproducidos)

- Cuadros relativos al número de sindicatos y de afiliados por categoría, 1994-1998.
- Número de sindicatos y de afiliados por sector, 1994-1998.

Malasia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La ley sindical de 1959 y la ley de Relaciones Laborales de 1967, y enmiendas ulteriores, restringen los derechos de sindicación y de negociación colectiva. La ley sindical regula en detalle prácticamente todos los aspectos de la actividad sindical.

En virtud de la ley sindical, un sindicato sólo puede representar a los trabajadores/as «en un determinado oficio, ocupación, o industria, o en oficios, ocupaciones o industrias similares, o en una misma empresa o centro de trabajo».

El director general de sindicatos invocó estas disposiciones para que los sindicatos de industria retiraran de sus filas a varios miles de afiliados, negándoles el reconocimiento y el derecho a la negociación colectiva.

[El comentario menciona aquí a empresas determinadas en las que se privó a trabajadores de su derecho de sindicalización.]

Los trabajadores/as cuya afiliación ha sido cancelada en las circunstancias antes descritas no pueden afiliarse a ningún otro sindicato. Deben establecer sindicatos de empresa, lo que es a menudo arriesgado y lleva demasiado tiempo. Este aspecto de la ley sigue siendo un serio escollo para las actividades de organización de los sindicatos.

La ley confiere al director general de sindicatos, un funcionario de gobierno, el derecho de supervisar, dirigir y controlar los sindicatos. Todos los sindicatos están obligados a registrarse en un plazo de un mes (con la posibilidad de que se prorrogue dicho plazo previa autorización del director general) a partir de la fecha de creación del sindicato. Los sindicatos que no hayan cumplido con el requisito de registro en el plazo previsto pueden ser considerados ilegales.

El director general puede negarse a registrar un sindicato si considera que existe otro similar.

En virtud de esta legislación, desde comienzos de los años setenta, el Gobierno ha denegado el derecho de crear un sindicato nacional de trabajadores de la industria de la electrónica a 160.000 trabajadores, en su mayoría mujeres, que trabajan en empresas multinacionales de este sector. Sólo pueden afiliarse a sindicatos de empresa.

Los trabajadores/as que establecen sindicatos en una empresa del sector se enfrentan generalmente a la hostilidad de la dirección que puede llegar hasta amenazas de despido.

En general, el Gobierno y los empleadores alientan la creación de sindicatos de empresa. Las enmiendas a la ley Sindical de 1989 permitían la creación de sindicatos de empresa independientemente de si ya existía un sindicato registrado o no.

Los sindicatos señalan que siguen experimentado dificultades para realizar su labor de organización. Muchos empleadores, incluyendo algunas empresas multinacionales, hacen todo lo posible por negar el reconocimiento a los sindicatos y eludir la negociación colectiva. A menudo se oponen a directivas del Gobierno que establecen el reconocimiento de los sindicatos, y se niegan a acatar los pronunciamientos del tribunal laboral de reintegrar a trabajadores/as despedidos injustamente.

En el sector público, los sindicatos pueden constituirse por ministerio, departamento, ocupación u oficio. Estos sindicatos pueden afiliarse a federaciones. Los empleados de organismos oficiales sólo pueden afiliarse a sindicatos de empresa, aunque éstos a su vez puedan afiliarse a la federación de servicios públicos y a la central sindical nacional.

La ley establece una serie de restricciones a las personas que pueden ser candidatos a cargos sindicales. El Ministro de Recursos Humanos ha indicado que los trabajadores extranjeros no están autorizados a afiliarse a sindicatos, aunque la ley sólo dispone que únicamente los ciudadanos malayos pueden ocupar cargos sindicales. Una de las condiciones que se estipulan en los permisos de trabajo que las autoridades expiden a los trabajadores extranjeros es que no están autorizados a afiliarse a «asociaciones».

El Ministro de Recursos Humanos puede ordenar la suspensión, durante un período máximo de seis meses, de cualquier sindicato que, en su opinión, «se utilice para fines perjudiciales o incompatibles con los intereses de la seguridad o el orden público en Malasia o en cualquier parte de su territorio».

Los sindicatos no pueden utilizar sus fondos para fines políticos. La ley incluye una lista completa de temas que se pueden definir como «políticos». El Ministro de Recursos Humanos puede ampliar esta lista.

El director general debe aprobar todo sindicato que desee afiliarse a un organismo internacional.

Las restricciones existentes en la legislación hacen que sea prácticamente imposible organizar una huelga lícita. Dos tercios de los afiliados deben votar a favor de la huelga mediante votación secreta. La votación debe incluir la adopción de una resolución en la que se declare la «índole de los actos que se realizarán y los que no se realizarán durante una huelga». Nos han informado que incluso cuando uno de los sindicatos organizó una votación secreta y obtuvo un mandato de huelga, el director general de sindicatos descalificó el resultado alegando que estaba insatisfecho con la resolución. Los sindicatos no pueden hacer huelga por conflictos relativos al reconocimiento de un sindicato y a despidos ilegales. El Ministro de Recursos Humanos puede obligar a las partes en un conflicto a someterse a arbitraje. Los procedimientos de la huelga toman mucho tiempo. Los servicios esenciales están definidos de forma muy amplia y los sindicatos se enfrentan con restricciones adicionales para ponerse en huelga en esos sectores e industrias, como por ejemplo la obligación de notificación previa de 21 días.

Otras normas, como la ley de seguridad interna de 1961, que permite la detención de personas sin juicio previo, la ley de secretos oficiales, la ley de la prensa escrita y publicaciones, y la ley de sedición pueden ser invocadas para restringir el ejercicio de los derechos sindicales. El Código Penal exige una autorización de la policía para celebrar reuniones públicas de más de cinco personas.

Malasia

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de Malasia desea reiterar su opinión, a saber, que la legislación del trabajo de Malasia crea un entorno propicio para un desarrollo ordenado de los sindicatos con exclusión de algunos servicios esenciales. Las «restricciones percibidas» según se indica en el informe de la CIOSL no han impedido que la representación de los trabajadores a nivel de la empresa garantice sus derechos en el lugar de trabajo.

Los comentarios detallados son los siguientes:

3.1. Dificultades de organización

- 3.1.1. ... denegación del reconocimiento de los sindicatos y elusión de la negociación colectiva.
 - ... crítica de las directivas del Gobierno en materia de reconocimiento.
 - ... negativa a cumplir con los laudos del tribunal de trabajo que ordena la reintegración de trabajadores indebidamente despedidos.

El procedimiento relativo al reconocimiento de los sindicatos se establece claramente en la legislación. Si se comprueba que el sindicato que pide su reconocimiento es competente y/o representa a la mayoría de los trabajadores de que se trata el Ministro está facultado para ordenar que el empleador acepte su reconocimiento ya se trate de una empresa multinacional o de otra naturaleza.

El procedimiento judicial en toda democracia no prohíbe que una parte invoque sus derechos para impugnar una decisión ministerial con miras a conseguir una revisión judicial del caso. Esta oportunidad no se limita a los solos empleadores sino que también se ofrece a los sindicatos.

Los laudos del tribunal de trabajo obligan jurídicamente a las partes. Toda queja relativa al incumplimiento de estos laudos puede ser presentada al tribunal de trabajo por toda persona obligada por la aplicación del laudo. El infractor puede ser perseguido si vuelve a negarse a cumplir con el laudo.

3.1.2. Restricciones legales al derecho de huelga

3.1.2.1. Los sindicatos no pueden declarar una huelga por conflictos relativos al reconocimiento de un sindicato o a despidos indebidos.

El Ministro... puede obligar a las partes interesadas... a someterse a arbitraje.

Los servicios esenciales se definen en términos generales... las restricciones adicionales en estas ramas de actividad exigen una notificación de la huelga con 21 días de antelación.

Hay disposiciones adecuadas en la ley sobre relaciones del trabajo para resolver los conflictos relativos al reconocimiento de sindicatos o a despidos indebidos. Los conflictos en materia de reconocimiento se resuelven en última instancia por el Ministro cuando no pueden ser resueltos voluntariamente. Los conflictos en materia de despidos indebidos pueden recurrirse en el tribunal de trabajo que adopta decisiones apropiadas cuando no pueden resolverse amigablemente por vía de conciliación.

La sumisión de los conflictos de trabajo al Tribunal de Trabajo se aceptan a reserva de que el Ministro compruebe que conviene hacerlo. En general, los casos de conflicto que desembocan en conflictos laborales requieren que se tengan en cuenta los intereses nacionales.

Los servicios esenciales se definen ya específicamente en el apéndice a la ley sobre relaciones de trabajo. Algunos de ellos parecen definirse en términos generales porque no resulta práctico establecer definiciones precisas. El requisito de notificación se aplica de la misma manera a los empleadores en caso de cierre patronal que a los sindicatos en caso de huelga.

Marruecos

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El marco institucional del ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva se define en los textos que siguen a continuación:

- la Constitución del Reino de Marruecos en su tenor enmendado;
- el decreto real (Dahir) del 18 hija 1367 (16 de julio de 1957) relativo a los sindicatos profesionales;
- el decreto real del 15 rejeb 1377 (5 de febrero de 1958) relativo al ejercicio del derecho sindical por los funcionarios;
- el decreto real (Dahir) del 10 Jomada II 1380 (29 de noviembre de 1960) que instituye el Consejo superior de los convenios colectivos;
- el decreto real (Dahir) del 24 de noviembre de 1994 en virtud del cual se crea el Consejo Consultivo encargado del seguimiento del diálogo social;
- el decreto real (Dahir) del 24 de febrero de 1958 que instituye el estatuto general de la función pública.

El principio de la libertad de asociación se reconoce en la Constitución cuyo artículo 9 dispone que: «la Constitución garantiza a todos los ciudadanos:

- «La libertad de opinión, la libertad de expresión en todas sus formas y la libertad de reunión».
- «La libertad de asociación y la libertad de afiliarse a toda organización sindical de su elección».

En materia de negociación colectiva, el artículo 3 de la Constitución estipula que «las organizaciones sindicales, las cámaras profesionales participan en la organización y la representación de los ciudadanos».

Por otra parte, la Constitución prevé que sólo mediante la ley se puede limitar el ejercicio de las libertades antes enumeradas.

Con el propósito de llevar a la práctica los principios enunciados en la Constitución en la materia, el dahir del 16 de julio de 1957 antes mencionado prevé, en su artículo 2, que las personas que ejercen la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas y que participan en la creación de productos determinados o en la misma profesión liberal, tienen el derecho de constituir libremente las organizaciones que consideren convenientes.

El ejercicio del derecho de asociación por los funcionarios es reconocido por el artículo 14 del dahir del 24 de febrero de 1958 que les reconoce el derecho de ejercer el derecho sindical en las condiciones que prevé la legislación vigente. El mismo artículo especifica que la afiliación o la no afiliación a un sindicato no debe tener ninguna consecuencia en

cuanto a la contratación, el ascenso, el nombramiento y de manera general en lo que respecta a la situación de los funcionarios.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva resulta de la aplicación de las disposiciones de los artículos 1 y 2 del dahir del 17 de abril de 1957 relativo al convenio colectivo de trabajo, las que enuncian expresamente que los convenios colectivos de trabajo, que tratan de las condiciones de empleo y de trabajo, pueden concluirse entre los representantes de uno o varios sindicatos profesionales de trabajadores y uno o varios empleadores o sus agrupaciones profesionales.

El ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva también es reconocido en virtud de los instrumentos internacionales ratificados por Marruecos:

- El Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Convenio núm. 11 de la Organización Árabe del Trabajo (OAT) sobre la negociación colectiva.

No existe ninguna exclusión o limitación al derecho de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas o al derecho a la negociación colectiva para los trabajadores y los empleadores del sector privado, así como tampoco para los funcionarios y los trabajadores del sector público o sector semipúblico. Si bien estos últimos no están sujetos a las disposiciones del dahir de 1957 relativo al convenio colectivo, ejercen no obstante efectivamente el derecho de negociar sus condiciones de trabajo en el marco de los mecanismos previstos por la declaración conjunta del 1.º de agosto de 1996 de la cual se ha comunicado copia a la OIT.

Las únicas categorías de trabajadores excluidas del ejercicio del derecho sindical son las siguientes:

- Los funcionarios y agentes que ejercen una función que comprende el derecho de utilizar un arma.
- Las personas que dependen del estatuto particular de los administradores del Ministerio del Interior.
- Los magistrados.

En lo que respecta a las condiciones de creación de organizaciones de empleadores o de trabajadores, la legislación nacional vigente no exige ninguna autorización previa.

La única condición formal prevista a este respecto es el depósito en las oficinas de la autoridad competente o el envío a dicha autoridad por carta recomendada con acuse de recibo de los documentos que se enumeran a continuación:

- Los estatutos del sindicato.
- La lista completa de las personas encargadas, cualquiera sea su responsabilidad, de su administración o su dirección. En esta lista deberían figurar apellidos, nombres, filiación, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, profesión y domicilio de los

interesados. Estos deben ser de nacionalidad marroquí, y gozar de sus derechos civiles y políticos.

Los poderes públicos no pueden en ningún caso intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores. En efecto, éstas gozan del derecho absoluto de redactar sus estatutos y de administrar libremente sus actividades. El artículo 19 del dahir del 16 de julio de 1957 especifica que «los sindicatos profesionales pueden concertarse libremente para examinar y defender sus intereses comunes». Tienen asimismo el derecho de adquirir gratuitamente o pagando bienes muebles o inmuebles. Por otra parte, tienen el derecho de accionar en justicia y no pueden en ningún caso ser disueltos o suspendidos sino por vía judicial o por una decisión conforme a sus estatutos.

Tal como se ha señalado anteriormente, ninguna categoría de trabajadores y ninguna categoría de empleadores está excluida de los mecanismos y procedimientos establecidos para garantizar la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva. La legislación nacional no prevé una autorización previa para celebrar convenios colectivos. No obstante, deben ser registrados, sin cargo, por la parte más diligente en la secretaría del tribunal competente y en el ministerio encargado de los asuntos laborales. Sólo pueden aplicarse después del tercer día de su registro en el Ministerio del Trabajo.

Los medios de aplicación del principio de la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son los siguientes:

- Crear un marco institucional apropiado y propicio al ejercicio del derecho sindical.
- Dar nuevo impulso al Consejo superior de los convenios colectivos.
- Organizar seminarios tripartitos nacionales con la asistencia de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.
- Crear un consejo consultivo encargado del seguimiento del diálogo social.
- Crear dos servicios administrativos en el marco de la Dirección del Trabajo encargados de promover la negociación colectiva y de fomentar el diálogo social en las distintas ramas de actividad económica.
- Realizar el seguimiento de las relaciones laborales y la solución de los conflictos colectivos en el trabajo en el marco de reuniones periódicas de las comisiones nacionales y regionales de encuesta y conciliación.
- Prestar apoyo técnico mediante la inspección del trabajo para concertar convenios colectivos.

Evaluación de la situación en la práctica

Gracias a las facilidades otorgadas, tanto a los trabajadores como a los empleadores en materia de libertad sindical, se han constituido no menos de 17 centrales sindicales, tres de las cuales son las más representativas. Están implantadas en todas las ramas de actividad económica y participan activamente en las reuniones de las comisiones de encuesta y de investigación, así como en las deliberaciones del Consejo Consultivo encargado del seguimiento del diálogo social, del Consejo Nacional para la Juventud y el Futuro, del Consejo Consultivo de los Derechos Humanos y de la Comisión del Diálogo Social.

Sin embargo, cabe señalar que aún no se dispone de ningún dato estadístico preciso acerca de la tasa de sindicación y de las tendencias sindicales.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas consideradas con ese propósito se centran en la consecución de los objetivos siguientes:

- Garantizar una plena armonía entre la legislación nacional y las normas internacionales relativas a la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Fomentar la negociación colectiva en tanto que instrumento de desarrollo de las relaciones laborales.

A este respecto cabe citar ciertas disposiciones que figuran en el proyecto de Código del Trabajo y el proyecto de ley que modifica el dahir del 16 de julio de 1957, las cuales tienen por objeto hacer plenamente efectivo el Convenio núm. 98. Se trata de las disposiciones que tienen por objeto:

- Prohibir toda discriminación basada en la actividad sindical de los trabajadores.
- Proscribir las injerencias intersindicales.
- Garantizar la libertad sindical mediante la aplicación de sanciones apropiadas en caso de obstaculización del ejercicio del derecho sindical.

Cabe subrayar que el proyecto de ley antes mencionado se examina actualmente en el Parlamento.

Además de las iniciativas que ya han sido mencionadas en esta memoria, se considera la adopción de otras medidas con miras a promover la negociación colectiva. Pueden resumirse de la siguiente manera:

- La creación de un marco institucional apropiado para la solución de los conflictos colectivos del trabajo.
- La realización de campañas de sensibilización mediante la organización de seminarios, coloquios y mesas redondas sobre la negociación colectiva.
- El fortalecimiento de la protección de los representantes de los trabajadores mediante la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT.
- La creación de dos comités técnicos tripartitos conforme a la decisión de la última reunión del Consejo superior de los convenios colectivos. Dichos comités que se reúnen periódicamente desde el mes de mayo de 1999, tienen por misión examinar textos legislativos y reglamentarios vigentes con miras a su eventual modificación y a proponer medidas concretas que promuevan y difundan la negociación colectiva.
- La difusión, en breve, de una circular destinada a los delegados provinciales y prefecturales del empleo para instarlos a provocar encuentros tripartitos, a escala

local, con miras a determinar cuáles son las empresas y las ramas de actividad cuyas relaciones sociales pueden reglamentarse mediante convenios colectivos.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Comunicación de la presente memoria a las organizaciones profesionales.

Se comunicará copia de la presente memoria a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas que se mencionan a continuación:

- Confederación General de Empresas de Marruecos,
- Federación de Cámaras de Comercio, de Industria y de Servicios de Marruecos,
- Confederación Democrática del Trabajo,
- Unión Marroquí del Trabajo,
- Unión General de Trabajadores de Marruecos.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación de parte de las organizaciones interesadas sobre el seguimiento dado a la Declaración.

Marruecos

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Marruecos no ha ratificado el Convenio núm. 87 de la OIT y no parece tener la posibilidad de ratificarlo en un futuro próximo.

En el sector privado, no es infrecuente que sindicalistas sean despedidos, arrestados, multados y encarcelados por su afiliación sindical, por desempeñar actividades sindicales y en especial por declararse en huelga. Los empleadores provocan cada vez más a los trabajadores para que recurran a actos de protesta. También están en connivencia con la policía que recurre a menudo a la violencia contra los trabajadores en huelga. En virtud del artículo 288 del Código Penal de Marruecos, cargos penales se imputan frecuentemente a huelguistas por «obstaculizar la libertad del trabajo»; el Gobierno interviene raras veces en contra de los empleadores que no cumplen con la legislación del trabajo, cierran fábricas ilegalmente o acosan a sindicalistas. Incluso la elección de una dirección sindical en una empresa puede conducir a que los empresarios llamen a la policía.

Desde el principio de septiembre de 1999, al menos 30 sindicalistas han sido arrestados y condenados con penas de prisión y multas, mientras que muchos otros fueron despedidos por haber participado en huelgas.

[El comentario reviste aquí la forma de una reclamación a instancias específicas de acciones policiales y del arresto y detención de dirigentes y afiliados sindicales.]

Mauricio

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno reconoce el principio de libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Dado que Mauricio no ha ratificado el Convenio núm. 87, en septiembre/octubre de 1996 se celebró un seminario nacional tripartito, al que asistió la OIT, para determinar los obstáculos que impedían a Mauricio ratificar este Convenio. Las recomendaciones formuladas posteriormente por la OIT a raíz del seminario están siendo examinadas en el marco de un proyecto de reforma de la legislación laboral que comprenderá la ley de relaciones industriales, preparando así el terreno para una posible ratificación del Convenio núm. 87.

La Constitución de Mauricio contempla la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas. En las secciones 3 y 13 de la Constitución se garantiza a toda persona el derecho a la libertad de conciencia, expresión, reunión y asociación, así como su derecho a reunirse libremente y a asociarse con otras personas y, en particular, a formar o afiliarse a sindicatos u otras asociaciones para proteger sus intereses.

Según la ley de relaciones industriales, los sindicatos independientes constituyen instituciones sociales básicas. En las partes II-VII de la ley — que tratan de forma detallada el registro de sindicatos, su constitución y administración, la protección de los derechos individuales, el fomento de las relaciones industriales y los conflictos industriales, así como las instituciones que mantienen relación con ellos — se facilita la protección básica necesaria de cara a la libertad de asociación y la libertad sindical, con el propósito de conseguir la mejora de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales en los lugares de trabajo.

La ley de relaciones industriales no se aplica a los miembros de las fuerzas del orden. El cuerpo de policía, el personal del servicio de bomberos y los funcionarios de prisiones se consideran, según define la Constitución de Mauricio, «fuerzas del orden» y, como tales, no disfrutan, por razones de seguridad pública y orden público, del derecho a establecer o afiliarse a organizaciones que den respuesta a sus intereses profesionales.

En la sección 5 de la ley de relaciones industriales se requiere que cada sindicato solicite su registro al funcionario encargado de registrar las asociaciones tres meses después de la fecha de su formación. La solicitud de registro se realizará en el formulario previsto a tal efecto e irá acompañada de:

- a) la cuantía requerida;
- b) los ejemplares de las normas del sindicato; y
- c) una declaración de particulares en el formulario establecido.

Posteriormente, el funcionario publica un anuncio de la solicitud que no ha rechazado en el Boletín Oficial y en dos diarios. Cualquier sindicato registrado puede presentar por escrito una objeción a dicha solicitud durante los 21 días que siguen a la publicación del anuncio en el Boletín. Estas formalidades, concebidas con el fin de hacer pública la creación de un sindicato, sirven para garantizar que sus objetivos están claramente definidos y para salvaguardar los intereses profesionales de los trabajadores.

De conformidad con la ley de relaciones industriales, el funcionario encargado de registrar las asociaciones puede inspeccionar o verificar los libros y cuentas de un sindicato. Dichas inspecciones o verificaciones se realizan de forma rutinaria o cuando haya quejas presentadas por los miembros de un sindicato.

La ley de relaciones industriales no se aplica a los miembros de las fuerzas del orden.

Los empleadores y trabajadores tienen libertad para establecer acuerdos colectivos sin autorización previa del Gobierno.

Mauricio ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y la ley de relaciones industriales garantiza la libertad de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva.

Evaluación de la situación en la práctica

Según el último cuadro comparativo de datos recabados por el funcionario que registra las asociaciones, se observa que durante el período 1987-1993 la afiliación sindical disminuyó en algunos sectores, mientras que en otros aumentó (referencia a los cuadros sobre sindicatos según la magnitud de su afiliación y la afiliación sindical por actividades, Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales).

Los sindicatos y el sector de trabajadores de la educación del Ministerio del Trabajo y Relaciones Industriales han organizado programas educativos y de formación sobre las funciones administrativas de los sindicatos, así como sobre la negociación colectiva.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La ley laboral y la ley de relaciones industriales se revisan en el marco del proyecto de reforma de la legislación laboral anteriormente mencionado. Se espera que las nuevas leyes que sustituyan a las actuales fomenten más la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El Gobierno concede al movimiento sindical el reconocimiento que merece. Para intensificar su desarrollo, en 1997 el Gobierno creó un fondo sindical.

La Organización presta ayuda a Mauricio mediante la organización de cursos en el país y en el extranjero dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales, dirigentes sindicales y representantes de empleadores, así como a través de visitas de expertos de la OIT. La contribución más reciente de la OIT ha consistido en la organización del Taller de Dakar sobre la Declaración y su seguimiento.

El Gobierno trata de enmendar la legislación en los casos necesarios, a fin de potenciar el respeto, la promoción o la realización de esos principios y derechos.

Se agradecería la cooperación técnica de la OIT para promocionar el principio en la práctica.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado un ejemplar de la memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y trabajadores:

Federación de Empleadores de Mauricio;
Confederación de Trabajadores de Mauricio;
Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública;
Federación de Trabajadores Unidos;
Federación de Sindicatos de la Administración Pública;
Federación de Sindicatos Progresistas;
Federación General de Trabajadores;
Congreso del Trabajo de Mauricio;
Federación de Trabajadores de Mauricio;
Federación de Trabajadores del Estado;
Federación de Sindicatos Libres y Democráticos;
Confederación Nacional de Sindicatos;
Congreso Nacional de Sindicatos.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido comentarios de la Federación de Empleadores de Mauricio, la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública y del Congreso del Trabajo de Mauricio. Se adjunta una copia de su respuesta.

Anexos (no reproducidos)

Extractos de la Constitución de Mauricio (artículos 3 y 13).

Extractos del informe anual del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales (1987-1993).

Ley de relaciones industriales.

Ley del fondo sindical 1997 (núm. 1)

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)

El principio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva se plasma en la Constitución de Mauricio.

La libertad de asociación no puede denegarse a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores.

Mauricio viene revisando actualmente su legislación del trabajo. Las cuestiones relativas a estos principios pueden considerarse dentro de este marco. Por otra parte, la MEF estima que la capacitación de los interlocutores sociales en materia de técnicas de negociación y de negociación colectiva es un requisito previo para la ratificación de este Convenio.

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Puede decirse que básicamente se reconoce el principio de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, no se reconoce en la policía y el servicio de bomberos.

Se reconocen las leyes y reglamentos con arreglo al Convenio núm. 98.

Se deniega ese derecho a la policía y al servicio de bomberos.

Hemos de cumplir a las disposiciones de la ley de relaciones de trabajo (IRA) para constituir una organización de trabajadores.

La IRA permite por ejemplo que el Gobierno ejerza un control excesivo sobre la administración de bienes sindicales.

Ninguna categoría de empleadores o trabajadores se excluye del procedimiento en vigor para sancionar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La legislación prevé la autorización de convenios colectivos.

Los medios de aplicación consisten en órdenes o laudos sobre remuneración del Consejo Nacional de Remuneración.

La Oficina Central de Estadísticas publica la información utilizada.

Las organizaciones de empleadores también publican estadísticas y datos.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se han celebrado consultas entre los interlocutores sociales.

El Gobierno ha designado a comisiones o comités para promover la libertad sindical.

La OIT ha prestado asesoramiento técnico con el envío de consultores.

El objetivo del Gobierno es promover la justicia social.

El Gobierno ha de enmendar la ley de relaciones industriales, la ley sobre reuniones públicas y la legislación del trabajo. El derecho de huelga ha de reconocerse. Se precisa asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

No sabemos a qué organizaciones de empleadores se ha transmitido una copia de la memoria. Sin embargo, sabemos que todas las federaciones de trabajadores la han recibido.

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos de Cuerpos Constituidos (FSCC)

La FSCC advierte que se presume que Mauricio es un país democrático y que algunos de los principios de la libertad sindical se plasman en la Constitución de Mauricio, pero lamenta que hasta la fecha el Gobierno no haya ratificado el Convenio núm. 87 a pesar de que muchos países del mundo lo hayan hecho.

En la Comisión de Ministros e Interlocutores Sociales del Sector del Empleo y la Mano de Obra para la Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional (SADC), reunida en Mauricio en abril de 1998, el representante del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales anunció que los convenios fundamentales se integrarían más o menos en el nuevo proyecto de legislación del trabajo que el Gobierno se proponía modificar en un futuro muy próximo.

Desgraciadamente el Gobierno no ha considerado hasta ahora esta modificación.

La FSCC desea profundamente que el Gobierno aplique los procedimientos de la OIT y ratifique el Convenio núm. 87 porque el Sindicato sabe que el derecho de sindicación está poco protegido por la ley de relaciones de trabajo (IRA) y que esta ley es una espada de Damocles sobre su cabeza. Al mismo tiempo, el Registro de Asociaciones tiene amplios poderes para injerirse en las cuestiones relativas a los sindicatos.

Mauritania

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está claramente reconocido en Mauritania, en la Constitución del 20 de julio de 1991 y en las disposiciones de la ley núm. 93038 que instauran el pluralismo sindical. Todas las categorías de empleadores y de trabajadores pueden organizarse salvo las categorías militares y paramilitares. No existe ninguna autorización previa para la existencia de un sindicato profesional, sea cual fuere éste. No obstante, toda organización profesional, para tener una existencia reglamentaria, debe presentar sus textos fundamentales y hacer que el ministerio público verifique su conformidad con la legislación vigente (véase el artículo 9, libro 3 del Código del Trabajo). El Gobierno no interviene nunca en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Ninguna categoría de empleadores o de trabajadores está excluida de los eventuales sistemas/procedimientos existentes para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Los convenios colectivos o sectoriales son celebrados entre los interlocutores sociales y bajo el patrocinio del Gobierno. No obstante, la presencia del Estado cumple más una función de caución del acuerdo al que los interlocutores pueden llegar y de garantía de que esos acuerdos no infringen la legislación social en vigor.

Los medios de aplicación del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son de orden administrativo y financiero, en particular, a través de las subvenciones otorgadas a las diferentes organizaciones de trabajadores. También son de carácter jurídico, mediante el constante mejoramiento de la legislación. Asimismo, se otorgan ventajas a las organizaciones de empleadores, por ejemplo desgravaciones fiscales, aprobaciones del régimen de las empresas prioritarias del código de inversiones, etc.

Evaluación de la situación en la práctica

Existen tres centrales sindicales de trabajadores (UTM, CGTM, CLTM) y una multitud de sindicatos profesionales no afiliados. Existen también tres organizaciones de empleadores (CGEM, AJEM, AJPM). Todas esas organizaciones ejercen libremente sus actividades y asisten, a expensas del Estado, a todos los foros subregionales, regionales e internacionales relativos al trabajo y la seguridad social. Son también objeto de consultas por las más altas autoridades del país sobre las cuestiones de las grandes reformas relativas a la educación o al desarrollo del país.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Desde 1991, el Estado no ha escatimado ningún esfuerzo por asegurar la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Los esfuerzos se han materializado, en el plano jurídico, con la garantía de esos derechos a través de la Constitución del país y con la adopción de leyes y, en el plano material, con la atribución de subvenciones y facilidades de todo tipo. Los objetivos de nuestro Gobierno con miras a promover la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva consisten en

activar las estructuras de concertación tripartita y, en particular, el Consejo Nacional del Trabajo y en reforzar y desarrollar las estructuras de educación obrera. Por ello, en el marco de la cooperación técnica con la OIT, deseamos un apoyo para esta nueva dinamización a través del programa PRODIAF (Proyecto de promoción del diálogo social en África de habla francesa) o cualquier otra estructura capaz de intervenir en ese ámbito.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido una copia de la presente memoria a las organizaciones más representativas (UTM, CGEM).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido comentarios de esas organizaciones.

México

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La legislación mexicana reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Estos principios se regulan de manera específica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece en su artículo 9, que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. El artículo 123 apartado A, fracción XVI del mismo ordenamiento, dispone que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Asimismo, el apartado B, fracción X del mencionado artículo, establece que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT), título séptimo sobre las «Relaciones colectivas de trabajo», contempla disposiciones relativas al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley, dispuestos en los capítulos III y IV.

De manera concreta, los artículos 441, 356, 357, 359 y 381 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen respectivamente que: Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio; mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo II del título VII, en lo que sean aplicables.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), en su título cuarto establece disposiciones relativas a la organización colectiva de los trabajadores y a las condiciones de trabajo. En su artículo 67 establece que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Debido a la naturaleza del servicio que prestan los miembros de las fuerzas armadas, la policía, los miembros del Servicio Exterior Mexicano (a quienes debe considerarse como personal de confianza), y a quienes no estén vinculados por una relación laboral (contratos civiles o sujetos de pago por honorarios), y considerando que estos cuerpos se rigen por sus propias leyes y reglamentos, el principio del sindicalismo y la negociación colectiva no se aplican a este tipo de servidores públicos. Cabe aclarar que no por esto dejan de disfrutar de los beneficios derivados de su relación laboral, así como de sus derechos de seguridad social para ellos y sus familias.

El registro sindical es una garantía que le brinda a las organizaciones seguridad jurídica. Es un acto administrativo no jurisdiccional, que sólo se niega cuando los solicitantes no cumplen con los requisitos esenciales para constituirse como sindicatos. En el caso extremo en que se negara el registro sin fundamento, los afectados pueden solicitar, a través del juicio de amparo, la protección de la justicia federal. Respecto de la autorización para el establecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores, el artículo 365 de la LFT, establece que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. Para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 72 de la LFTSE dispone que los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

No existe ninguna disposición que faculte al Gobierno para que éste pueda intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La negociación colectiva se lleva a cabo en tres modalidades que se determinan según la práctica y entendimiento entre las organizaciones de los trabajadores y los empleadores o sus organizaciones.

La primera modalidad consiste en una negociación voluntaria entre las partes, quienes previa negociación, sólo se concretan a depositar el contrato colectivo ante la autoridad competente.

La segunda modalidad, o sea la negociación administrativa consiste en que una de las partes o ambas solicitan a la autoridad laboral la conciliación, previo emplazamiento a la huelga en caso de no llegar a un acuerdo entre las organizaciones. En estos casos la autoridad laboral orienta a ambas partes, y en algunos otros sólo participa como testigo en la celebración de sus convenios que se expresan en contratos colectivos y que a su vez deben depositarse ante la autoridad competente.

En la tercera modalidad, los sindicatos acuden directamente a la vía jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (federal o locales) competentes para llegar al entendimiento entre las partes durante el período conciliatorio del proceso laboral.

Evaluación de la situación en la práctica

Se anexan los siguientes cuadros estadísticos sobre contratos y convenios colectivos de jurisdicción federal.

A. Contratos de ley:

IV.1.1. Contratos-ley revisados por causa del conflicto, según rama industrial;

IV.1.2. Contratos colectivos singulares y convenios resueltos que reportaron trabajadores involucrados por causa del conflicto, según rama industrial;

IV.1.3. Contratos colectivos singulares y convenios resueltos que reportaron trabajadores involucrados por grado de conflictividad, según rama industrial;

IV.1.4. Contratos colectivos singulares y convenios resueltos por rama industrial;

IV.1.5. Contratos colectivos singulares y convenios resueltos que reportaron trabajadores involucrados por rama industrial;

IV.1.6. Contratos colectivos singulares y convenios resueltos que reportaron trabajadores involucrados por central obrera.

B. Contratos colectivos de trabajo:

IV.2.1. Contratos colectivos de trabajo depositados por rama de actividad económica;

IV.2.2. Contratos colectivos de trabajo depositados por entidad federativa;

IV.2.3. Contratos colectivos de trabajo depositados por central obrera.

C. Convenios colectivos:

IV.3.1. Convenios colectivos por tipo de causa;

IV.3.2. Convenios colectivos por rama de actividad económica;

IV.3.3. Convenios colectivos por entidad federativa;

IV.3.4. Convenios colectivos por central obrera;

V.1.1. Negociaciones colectivas de jurisdicción federal.

**Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto,
la promoción y la realización de esos principios y derechos**

En México, la libertad de sindicación y de negociación colectiva son derechos de plena vigencia. Por el momento, la legislación y la práctica nacionales satisfacen las necesidades reales de acuerdo al proceso de desarrollo social y a los planteamientos de los trabajadores y empleadores a través de sus organizaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en mayo del año en curso, emitió la tesis jurisprudencial núm. 43/1999, titulada «Sindicación Unica – Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X Constitucional». La mencionada tesis jurisprudencial permite la existencia de más de un sindicato en una misma dependencia del ejecutivo, así como la posibilidad de que los trabajadores se puedan separar de los sindicatos a los que se han adherido, y que éstos a su

vez, puedan hacerlo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

De conformidad con lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT, se envían copias de la presente memoria de cumplimiento, a la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) señaló que el principio de libertad de asociación y de libertad sindical están reconocidos, de manera plena y efectiva, por lo que no es necesaria su promoción. Por su parte, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) señaló que el derecho de sindicación y de negociación colectiva se encuentra plasmado en la ley federal del trabajo.

Myanmar

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Myanmar

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

[Hay una referencia al control del Convenio núm. 87 que ha sido ratificado.]

La denegación del derecho de sindicación en Myanmar significa que todas las demás libertades sindicales desaparecen por omisión. No existe ningún marco jurídico para proteger la negociación colectiva a los trabajadores contra prácticas de discriminación antisindical. Las autoridades no promueven la negociación colectiva y nada indica que ésta se lleve a cabo.

Nepal

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El artículo 12 de la Constitución del Reino de Nepal garantiza el derecho de todos los ciudadanos a reunirse pacíficamente y sin armas y a constituir sindicatos y asociaciones. Además, la ley del trabajo de 1992 y la ley de sindicatos de 1993 contienen disposiciones

que garantizan a los trabajadores el derecho de sindicación a efectos de la negociación colectiva. Sobre la base de estas disposiciones, Nepal ya ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En lo que respecta al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el proceso de adopción está en curso y se están introduciendo pequeñas enmiendas, tanto en la ley de policía como en la ley militar.

Evaluación de la situación en la práctica

No hay estadísticas sobre esta cuestión.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Nepal ya ha adoptado el Convenio núm. 98 (1949). En cuanto al Convenio núm. 87 (1948), recientemente el Ministerio del Trabajo ha constituido el Comité Técnico bajo la presidencia del Secretario Permanente de dicho Ministerio con representantes del ministerio y departamentos del Gobierno interesados, sindicatos, organizaciones de empleadores y organizaciones no gubernamentales afines. En consulta con el Comité Técnico, ya se ha formulado el Plan de Acción y se ha puesto en marcha el proceso de adopción de los Convenios núms. 29, 105, 87 y 182 que se están aplicando con el apoyo técnico de la OIT.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido la presente memoria a los sindicatos y a la organización de empleadores.

Nueva Zelandia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva están reconocidos en la legislación de Nueva Zelandia como se describe a continuación.

La ley de contratos de empleo de 1991 reconoce los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en Nueva Zelandia. Otras leyes importantes son:

la ley del sector público de 1988,

la ley de derechos humanos de 1993,

la ley de derechos fundamentales de Nueva Zelandia de 1990 y la ley de sindicatos de 1908.

Cabe también destacar:

la ley de comercio de 1986,

la ley de sociedades anónimas de 1908,

la ley de defensa de 1990,

la ley de policía de 1958, y

la ley de privacidad de 1993.

Las funciones de estas leyes se describen en la parte II de las memorias de 1998 (y anteriores) sobre los Convenios núms. 87 y 98 presentadas por el Gobierno en cumplimiento del artículo 19.

Los empleadores y los trabajadores (que no pertenezcan a las Fuerzas Armadas) tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas conforme a la ley de contratos de empleo. La ley de contratos de empleo define una organización de trabajadores como:

«... cualquier grupo, sociedad, asociación o reunión de trabajadores, como quiera que se les describa y estén o no constituidos en sociedad que existe totalmente o en parte para promover los intereses de empleo de los trabajadores que representa⁵.»

Las normas especiales que se aplican a los agentes de policía bajo juramento se exponen detalladamente en el apartado iv).

No es necesaria una autorización previa para establecer organizaciones de empleadores o de trabajadores. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden optar por registrarse conforme a la ley de sindicatos y, de ser así, tienen que disponer de estatutos. Sin embargo, conforme a la ley de sindicatos, no se aplica ningún criterio de evaluación de dichos estatutos y la ley no prevé la supervisión de las actividades de las organizaciones que se registren en su conformidad. Las protecciones previstas por la ley se aplican independientemente de que una organización se haya registrado o no conforme a dicha ley.

La ley de contratos de empleo no establece condiciones que regulen el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a elaborar su constitución y estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración y actividades o formular sus programas. Ninguna disposición prevé la intervención de las autoridades en estas cuestiones. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden constituirse en cualquier forma que sus miembros estimen conveniente. Si las organizaciones de empleadores y de trabajadores deciden ser sociedades anónimas, están sujetas a la ley de sociedades anónimas y sus disposiciones se les aplicarán de la misma forma en que se aplican para cualquier otra sociedad anónima.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben acatar las leyes generales de Nueva Zelandia tales como la ley de derechos humanos y la ley de privacidad. Los

⁵ Interpretación del artículo 2.

miembros de estas organizaciones pueden presentar recursos a través de las autoridades competentes si consideran que una organización ha actuado ilegalmente.

Las Fuerzas Armadas no están sujetas a la ley de contratos de empleo. De conformidad con el artículo 45 de la ley de defensa de 1990, el Jefe de las Fuerzas Armadas de Nueva Zelandia tiene responsabilidad legal para determinar las condiciones de empleo de las Fuerzas Armadas, en consulta con la Comisión de Servicios Públicos.

La policía está amparada por ley de contratos de empleo, con determinadas disposiciones especiales que se aplican a los agentes de policía bajo juramento de conformidad con la ley de policía de 1958. Los sindicatos de policía gozan de derechos de negociación (la Asociación de Policías y la Federación de Jefes de Policía) como organizaciones representativas de la policía. El personal superior puede contratarse mediante contratos de empleo individuales. Existen algunas restricciones en cuanto a lo que puede negociarse de pleno derecho, y la policía no tiene derecho a recurrir a la huelga pero tiene derecho al arbitraje de «última oferta».

La legislación no prevé que los convenios colectivos sean objeto de la autorización por el Gobierno. Sin embargo, los empleadores están obligados a registrar todo contrato de empleo colectivo que incluya a 20 o más trabajadores ante el Secretario del Departamento de Trabajo. Una vez registrados los contratos, la información en ellos contenida sólo puede utilizarse con fines estadísticos y analíticos. Un contrato de empleo colectivo que no se registre ante el Secretario del Trabajo no resulta inválido.

Para una información detallada de la legislación pertinente de Nueva Zelandia y de la jurisprudencia aplicable consúltese las memorias precedentes sobre los Convenios núms. 87 y 98 presentadas por el Gobierno en cumplimiento del artículo 19, la respuesta del Gobierno a la queja presentada por el NZCTU en noviembre de 1993 relativa al cumplimiento por Nueva Zelandia de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, caso núm. 1698, y las actualizaciones de las informaciones presentadas por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical.

Ley de contratos de empleo de 1991

La ley de contratos de empleo prevé la libertad de asociación de los trabajadores. La parte I de la ley estipula que los trabajadores son libres de elegir si se asocian o no con otros trabajadores con el fin de promover los intereses colectivos en relación con el empleo. Los trabajadores pueden elegir afiliarse o no a una organización de trabajadores y, en caso afirmativo, a qué organización se afiliarán. Nadie deberá ejercer una influencia indebida en relación con la asociación o ausencia de asociación de una persona con los trabajadores. Cualquier persona que ejerza directa o indirectamente una influencia indebida puede ser sancionada de conformidad con la ley. La parte I de la ley también prohíbe el otorgamiento de preferencia en el empleo por razones de afiliación o de no afiliación a una organización de trabajadores.

La parte II de la ley prevé el derecho a la negociación colectiva. La ley prevé la libertad de los trabajadores y de los empleadores para elegir a sus representantes y derechos razonables de acceso a los lugares de trabajo para los representantes autorizados.

En la parte III de la ley se exponen los motivos que pueden justificar la presentación de quejas personales. Entre estos motivos cabe citar: la coacción en el empleo en relación con la afiliación o la no afiliación de un trabajador a una organización de trabajadores; y la

discriminación por la participación de un trabajador en las actividades de una organización de trabajadores.

Un trabajador es víctima de discriminación cuando, como resultado de participar en las actividades de una organización de trabajadores, su empleador no le ofrece o no le otorga las mismas condiciones de trabajo o prestaciones suplementarias que se conceden a otros trabajadores en circunstancias similares. También se produce discriminación cuando un empleador perjudica a un trabajador como resultado de la participación del trabajador en las actividades de una organización de trabajadores. En un caso reciente, el Tribunal de Apelación confirmó que la huelga constituye una actividad de una organización de trabajadores y, por consiguiente, los empleadores no pueden discriminar a los trabajadores que ejercen legítimamente su derecho de huelga⁶.

La parte IV de la ley prevé que el Tribunal de Trabajo puede decidir el pago de indemnizaciones y anular un contrato de trabajo o cualquier parte de dicho contrato cuando:

- un contrato de trabajo se haya obtenido a través de una conducta incorrecta, opresiva o con influencia indebida o coacción, o
- las condiciones del contrato, en su totalidad o en parte, eran duras y opresivas.

Ley de sindicatos de 1908

La ley de sindicatos establece un claro reconocimiento de la función de los sindicatos y da una definición amplia de los sindicatos que abarca a los trabajadores, las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales. Los sindicatos pueden representar a los trabajadores o a los empleadores estén o no registrados conforme a la ley. La ley dispone que la finalidad de los sindicatos no puede considerarse ilícita por el mero hecho de que sus actividades perjudiquen al comercio. Esto tiene por efecto evitar que los miembros de la organización sean objeto de procesos penales en situaciones en que se recurra a acciones legales en conflictos laborales. Esas protecciones se aplican a todas las organizaciones contempladas en la definición dada por la ley, hayan decidido o no registrarse en su conformidad.

Ley de derechos fundamentales de Nueva Zelandia de 1990

El artículo 17 establece un derecho general a la libertad de asociación y a la libertad sindical.

Ley de derechos humanos de 1993

La ley de derechos humanos prohíbe la discriminación por diferentes motivos que se enuncian en la ley. Estos motivos son el género, el estado civil, la creencia religiosa o ética, el color, la raza, los orígenes étnicos o nacionales, la discapacidad, la edad, la opinión política, la situación en el empleo, la situación familiar y la orientación sexual.

⁶ *Tranz Rail Limited y Rail and Maritime Union (Inc.) and Kelly, CA 149/97*, la próxima memoria que presente el Gobierno al Comité de Libertad Sindical incluirá un informe detallado sobre este caso.

La prohibición de la discriminación que establece la ley por motivos de opinión política incluye, de hecho, las actividades sindicales⁷.

Ley de comercio de 1986

La ley de comercio garantiza también una importante protección a los sindicatos. Protege el derecho a negociar colectivamente al eximir a los contratos y convenios sobre condiciones de empleo de sus disposiciones generales, que prohíben las prácticas anticompetitivas.

Evaluación de la situación en la práctica

La afiliación sindical estaba ya disminuyendo antes de la introducción de la ley de contratos de empleo. Tras la introducción de la afiliación voluntaria se ha mantenido esta tendencia (véase recuadro *infra*), lo que está en consonancia con las experiencias internacionales.

El Centro de Relaciones Laborales en la Universidad Victoria realiza estudios anuales de los sindicatos. El estudio proporciona estimaciones en cuanto al número de sindicatos y el nivel de afiliación al 31 de diciembre de cada año.

Año	Sindicatos	Afiliación	Porcentaje de sindicación
Diciembre 1991	66	514.325	35,4
Diciembre 1992	58	428.160	28,8
Diciembre 1993	67	409.110	26,8
Diciembre 1994	82	375.906	23,4
Diciembre 1995	82	362.200	21,7
Diciembre 1996	83	338.967	19,9
Diciembre 1997	80	327.800	18,8
Diciembre 1998	83	306.687	17,7

Fuente: «Cuadro 1: Unions, Membership, Density 1985-1997» de Crawford, Aaron, Harbridge, Raymond y Walsh, Pat, «Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 1998» (1999) documento no publicado, Centro de Relaciones Laborales, Universidad Victoria de Wellington. Al referirse al porcentaje de sindicación, Crawford et al. midieron el nivel examinado de afiliación como porcentaje del total de la fuerza de trabajo empleada no ajustada (HLFS).

⁷ O y Y. unreported C225/94.

Otros datos indican que la representación sindical sigue siendo más elevada en contratos colectivos más amplios. El análisis de los contratos colectivos de trabajo que abarcan a 20 o más trabajadores de la base de datos del Departamento de Trabajo, muestra que en julio de 1999, el 87 por ciento de los trabajadores con este tipo de contratos estaban representados por un sindicato ⁸. El Estudio del ajuste del mercado de trabajo en el marco de la ley de contratos de empleo, llevado a cabo por el Departamento de Trabajo en 1996-1997, mostró que el 50 por ciento de los trabajadores que negociaron contratos de trabajo colectivos en 1996 estaban representados por sindicatos ⁹.

Las disposiciones relativas a la sindicación voluntaria y a la libertad de asociación que figuran en la ley de contratos de empleo han permitido el establecimiento de un cierto número de nuevas organizaciones de trabajadores. Las cifras que figuran en el recuadro *supra* muestran que, si bien hubo un descenso después de la introducción de la ley, el número de organizaciones de trabajadores aumentó posteriormente y alcanzó un nivel similar al que existía en el momento de la introducción de la sindicación voluntaria.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Para una información detallada de la legislación pertinente de Nueva Zelanda y de la jurisprudencia aplicable, consúltense las memorias sobre los Convenios núms. 87 y 98 presentadas por el Gobierno en cumplimiento del artículo 19, la respuesta del Gobierno a la queja presentada por el NZCTU en noviembre de 1993 relativa al cumplimiento por Nueva Zelanda de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, caso núm. 1698, y las actualizaciones de las informaciones presentadas por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical.

El derecho a la libertad de asociación está previsto en la parte I de la ley de contratos de empleo. Todo individuo que considere que se han violado sus derechos enunciados en esta parte de la ley puede recurrir al Tribunal de Trabajo. Toda persona que influya indebidamente en la elección de un individuo de afiliarse a una organización de trabajadores puede ser sancionado en virtud de la ley.

El artículo 28 de la ley prohíbe la discriminación de un trabajador basada en una serie de motivos, entre ellos, su participación en las actividades de una organización de trabajadores (como se señaló más arriba en I, *d*), *v*). Todo individuo que considere haber sido objeto de discriminación puede presentar una queja individual ante el Tribunal de Trabajo.

En la parte II de la ley de contratos de empleo se confirma que la negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores. Se otorga a los empleadores y a los trabajadores el derecho de negociar si van a concertar un contrato de trabajo colectivo o un contrato de trabajo individual. Las partes gozan del derecho de elegir libremente si desean ser representadas por un agente de negociación, y, de ser así, si desean que su representante

⁸ La base de datos del Departamento de Trabajo contiene 1.450 contratos de trabajo colectivos, que incluyen a 20 o más trabajadores y abarcan 346.624 trabajadores (aproximadamente el 19,9 por ciento de la población activa).

⁹ El Estudio del ajuste del mercado de trabajo, realizado por Colmar Brunton Research, tomó como muestra 1.781 empresas y 2.009 trabajadores.

sea una organización de trabajadores o de empleadores. Otra posibilidad es que las partes ejerzan el derecho de representarse así mismas. Una persona, grupo o organización que se proponga representar a los trabajadores debe tener acceso al lugar de trabajo con el acuerdo del empleador. Conforme al artículo 14, los representantes de negociación acreditados tienen derecho a entrar en el lugar de trabajo a los efectos de discutir cuestiones relativas a la negociación de un contrato de trabajo.

La ley de contratos de empleo garantiza la eficacia de los convenios colectivos al especificar unos requisitos mínimos para la negociación colectiva, a saber: debe haber un procedimiento de ratificación, los contratos colectivos deben formularse por escrito y en ellos debe estipularse su fecha de vencimiento.

El Gobierno considera que el marco de las relaciones laborales de Nueva Zelandia garantiza la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Conforme a la ley de contratos de empleo, los empleadores y los trabajadores pueden decidir negociar colectivamente. Una vez concertados, los contratos colectivos son vinculantes y pueden hacerse cumplir a través del Tribunal de Trabajo. La ley también prevé que los trabajadores y los empleadores pueden elegir libremente a sus representantes. Se reconoce que esta circunstancia puede a veces dar lugar a situaciones en las que una parte siente que su deseo de negociar individual o colectivamente no es compartido por la otra parte. Sin embargo, la ley garantiza la protección del derecho a negociar sin ningún tipo de injerencia, y el Tribunal de Trabajo ha reforzado esta protección en algunas ocasiones.

La ley estipula que los trabajadores tienen derecho a declararse en huelga y los empleadores a declarar el cierre patronal dentro de los límites establecidos en la parte V de la ley. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a recurrir a acciones colectivas en apoyo de las negociaciones destinadas a alcanzar un contrato colectivo de trabajo, siempre que no haya ningún otro contrato de este tipo en vigor. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT expresó su opinión de que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas en apoyo de contratos de trabajo colectivos con varios empleadores¹⁰. La disposición pertinente que figura en la ley de contratos de empleo (LCE), artículo 63, *e*), tiene por finalidad proteger el derecho del empleador, así como el de los trabajadores, de elegir el alcance de los contratos colectivos. El Gobierno considera que esta disposición es necesaria para proteger la libertad de elegir el alcance de los contratos de trabajo, de forma que los empleadores no estén obligados a concluir acuerdos con otras empresas, quizás competidoras, que pudieran socavar sus intereses legítimos. Sin embargo, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga en apoyo del contenido de los contratos de trabajo colectivos con varios empleadores, si se conviene en la estructura. No se propone modificar ni eliminar la restricción al derecho de huelga en relación con la cuestión de si un contrato de trabajo abarcará a más de un empleador.

El Departamento de Trabajo continúa facilitando información publicada sobre los derechos y obligaciones del empleo. Se proporcionan servicios de información para garantizar que los trabajadores y los empleadores pueden ejercer plenamente sus derechos. Sírvase remitirse a la memoria de 1999 sobre el Convenio núm. 81 presentada por el Gobierno en

¹⁰ Esta decisión se adoptó como resultado de la queja presentada por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia ante la OIT en relación con la ley de contratos de empleo. Véase Informe final del Comité de Libertad Sindical de la OIT, caso núm. 1698 (Nueva Zelandia): *Queja contra el Gobierno de Nueva Zelandia presentada por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)*.

cumplimiento del artículo 22 y a las memorias de 1998 sobre los Convenios núms. 87 y 98 presentadas en cumplimiento del artículo 19.

El Departamento de Trabajo también publica la revista «Contract», que se distribuye gratuitamente a los grupos interesados, entre otros, a los sindicatos y a los empleadores, y proporciona información sobre las tendencias en los convenios de negociación colectiva en Nueva Zelandia.

El Gobierno se propone seguir garantizando la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva previstos en la ley sobre contratos de empleo y en las demás leyes que se especifican en la presente memoria.

La intención del Gobierno cuando sancionó la ley de contratos de empleo era garantizar la libertad sindical y proteger el derecho de los trabajadores y de los empleadores de poder elegir el tipo de acuerdo laboral que mejor se ajuste a sus necesidades. En la ley de contratos de empleo se hace referencia implícita a estos objetivos.

El Gobierno intenta encontrar un equilibrio entre el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y el derecho de los empleadores a no tener que hacer frente a una huelga y sufrir pérdidas debido a las acciones de otros empleadores sobre las que no tienen control o están vinculadas contra su voluntad por acuerdos con empresas competidoras (remitirse también a II, b), i) *supra*). Por consiguiente, no se prevé la modificación del artículo 63, e) de la ley de contratos de empleo.

Respecto a la conclusión del Comité de Libertad Sindical sobre la queja presentada en noviembre de 1993 por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) en la que se alega el incumplimiento por Nueva Zelandia de los Convenios núms. 87 y 98, caso núm. 1698 publicado en noviembre de 1994, el Gobierno se compromete a mantener informado al Comité de Libertad Sindical de la evolución de la jurisprudencia cuando corresponda o cuando así se solicite.

Se ha transmitido una copia de la presente memoria a: la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia y al Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se adjuntan las observaciones del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia, de la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia y la respuesta del Gobierno a las observaciones formuladas por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia.

Comentarios recibidos por la OIT el 21 de enero de 2000

Un nuevo Gobierno fue electo en Nueva Zelandia en noviembre de 1999. Por consiguiente, algunas de las opiniones contenidas en la memoria anual que Nueva Zelandia sometió en octubre de 1999, como parte del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya no son más aplicables.

El nuevo Gobierno está empeñado en derogar la ley de contratos de empleos y de reemplazarla con legislación que tratará los temas cubiertos por los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno está actuando rápidamente a fin de derogar la ley, y se propone introducir proyectos legislativos ante el Parlamento de Nueva Zelandia dentro de los próximos dos

meses. La nueva legislación propuesta, tendrá potencialmente un impacto significativo sobre la conformidad de Nueva Zelanda con los Convenios núms. 87 y 98.

Nueva Zelanda

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda

La Federación está de acuerdo con lo que el Gobierno dice en su memoria y quisiera solamente añadir que la legislación de Nueva Zelanda aplicable a las relaciones de trabajo establece un equilibrio razonable entre los derechos de los trabajadores y de los empleadores. Todos los trabajadores pueden afiliarse libremente a un sindicato de su elección y el hecho de que no lo hagan indica probablemente que la política seguida por muchos sindicatos se aparta a menudo de la opinión de sus afiliados potenciales. Al mismo tiempo, es indudable que la naturaleza cambiante del trabajo ha conducido a la aparición de una fuerza de trabajo más autónoma tal vez que en el pasado.

Por las mismas razones, muchos trabajadores han dejado de considerar que una relación de empleo regulada por un contrato colectivo ofrece más ventajas y prefieren contratos individuales que reflejan mejor su situación personal.

En lo que se refiere a los esfuerzos realizados o previstos para garantizar el respeto, promoción y aplicación de los principios de libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva (sección II), la Federación quisiera señalar sus propios esfuerzos para que cada empleador tenga presentes sus obligaciones con los trabajadores. La Federación ha preparado directrices para los empleadores que establecen claramente estas obligaciones y, al mismo tiempo, a distribuido en gran escala un cartel que ofrece a los trabajadores una explicación sencilla y general de sus derechos en el empleo.

Nueva Zelanda

Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)

El NZCTU no considera que los derechos de la libertad de asociación y de la libertad sindical se garanticen adecuadamente en Nueva Zelanda. En particular, la principal ley de trabajo de Nueva Zelanda, a saber, la ley de 1991 sobre contratos de empleo [... el comentario se refiere aquí al dictamen del Comité de Libertad Sindical sobre un caso específico ...].

El NZCTU estima que los derechos fundamentales de sindicación y de negociación colectiva se restringen para dos categorías nuevas de trabajadores de Nueva Zelanda, a las que, en nuestra opinión, se aplican condiciones de trabajo forzoso.

Estas son:

- las personas que tienen la obligación de trabajar para continuar percibiendo el «salario comunitario» o la prestación de desempleo prevista en la ley modificada de 1998 sobre la seguridad social (prueba de actividad). El NZCTU considera que estas

personas son empleados pero la ley pertinente que se les aplica considera que no lo son y no gozan de los derechos reglamentarios aplicables al empleo;

- los presos que trabajan para empresas privadas mientras cumplen sus penas.

Advertimos que estos dos grupos de trabajadores son objeto de quejas por parte de la Federación sindical con arreglo a la cual estos regímenes vulneran los convenios pertinentes, los principios de la libertad sindical y el fomento de la negociación colectiva.

El NZCTU considera que la ley sobre contratos de empleo garantiza una protección insuficiente a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. La ley adopta un enfoque neutral y contractual respecto de las relaciones de trabajo que no apoya los sistemas de organización colectiva.

En particular:

- La ley permite que el empleador domine en la negociación. El caso reciente de *Tucker Wool Processors Limited v. Harrison & Ors*, no examinado, CA 260/98, de 12 de agosto de 1998, visto por el Tribunal de Apelación, ilustra un caso de negociación dominada por el empleador en virtud de la ley. [Una copia de este caso se adjunta al comentario pero no se reproduce aquí.]
- La ley es neutral y no promueve la negociación colectiva.
- No protege adecuadamente los derechos de los trabajadores en caso de actos de acoso y opresión.

Disminución de la afiliación sindical

Tomamos nota de que el Gobierno menciona la disminución de la afiliación sindical en tanto que tendencia registrada ya antes de la promulgación de la ley sobre contratos de empleo, pero no facilita ningún dato sobre las tasas de disminución de dicha afiliación o de las tasas de sindicación. La tasa de disminución de la afiliación sindical se ha acelerado considerablemente desde que esta legislación entró en vigor.

El NZCTU estima que el nivel de disminución de la afiliación sindical y de la tasa de sindicación en Nueva Zelanda se debe directamente a la promulgación de la ley de 1991 sobre contratos de empleo y a sus efectos continuados. [El NZCTU cita un artículo titulado *Unions and union membership in New Zealand: Annual Review for 1998* (que se adjunta al comentario pero no se reproduce aquí).]

Los datos ponen de relieve que si bien la disminución de la afiliación sindical deriva de una tendencia de larga duración anterior a la ley sobre contratos de empleo, la magnitud de esta disminución ha sido mayor desde su promulgación. Así se comprueba, en especial, en los primeros 19 meses de aplicación de la ley en que la afiliación disminuyó en casi 30 por ciento.

[No se reproduce el cuadro sobre la disminución de la afiliación sindical y la de la tasa de densidad de la sindicación, 1985-1998.]

«Contratos colectivos de empleo» al margen de los sindicatos

También tomamos nota de que según la base de datos del Departamento de Trabajo no hay intervención sindical en 10 por ciento de los contratos colectivos de empleo. Otra base de datos relativa a los contratos de empleo constituida en el centro de relaciones de trabajo de la Universidad Victoria muestra que 14 por ciento de los contratos colectivos de empleo se negocian directamente. El NZCTU estima que continúa aumentando el número de contratos colectivos de empleo que se concluyen sin intervención sindical. El NZCTU considera que, como en el caso *Tucker, supra*, esta negociación se basa en gran parte en el principio de «lo acepta o lo deja».

El NZCTU sigue muy preocupado por el hecho de que el Gobierno indique claramente en su memoria que no se propone modificar los aspectos de la ley que, según se ha comprobado, vulneran los convenios fundamentales.

Comentarios recibidos por la OIT el 21 de enero de 2000

Un nuevo Gobierno fue electo en Nueva Zelanda en noviembre de 1999. Por consiguiente, algunas de las opiniones contenidas en la memoria anual que Nueva Zelanda sometió en octubre de 1999, como parte del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya no son más aplicables.

El nuevo Gobierno está empeñado en derogar la ley de contratos de empleos y de remplazarla con legislación que tratará los temas cubiertos por los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno está actuando rápidamente a fin de derogar la ley, y se propone introducir proyectos legislativos ante el Parlamento de Nueva Zelanda dentro de los próximos dos meses. La nueva legislación propuesta, tendrá potencialmente un impacto significativo sobre la conformidad de Nueva Zelanda con los Convenios núms. 87 y 98.

Nueva Zelanda**Observaciones del Gobierno de Nueva Zelanda
sobre los comentarios presentadas por el Consejo
de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)****Medios de apreciación de la situación*****Evaluación del marco institucional***

El NZCTU señala determinadas cuestiones que han sido tratadas en la memoria principal y en las recientes memorias presentadas en virtud del artículo 19 sobre los Convenios núms. 87 y 98. Por favor, sírvase referirse a dichos documentos así como a las actualizaciones sobre decisiones jurisprudenciales pertinentes proporcionadas al Comité de Libertad Sindical de la OIT (véase el caso núm. 1698).

***Categorías sobre las cuales se alega la restricción de los derechos
fundamentales de sindicación y de negociación colectiva***

El Gobierno responderá exhaustivamente a estas alegaciones dentro del procedimiento separado de tramitación de quejas, según se refirió previamente.

Evaluación de la situación en la práctica

Disminución del número de afiliados

En las memorias presentadas en virtud del artículo 19 y en otros materiales anteriores y posteriores a la introducción de la ley de contratos de empleo de 1991, se ha proporcionado a la OIT de manera regular, datos sobre el número de afiliados al sindicato.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Medios de aplicación del principio

Por favor sírvase referirse a la memoria principal y a la más reciente actualización proporcionada al Comité de Libertad Sindical. Por favor, tómesese nota asimismo de que una copia de la decisión citada en torno al caso *Tucker Wool Processors Ltd. contra Harrison & Ors*, de 12 de agosto de 1998 ya ha sido proporcionada al Comité de Libertad Sindical. Esta decisión establecía las directivas para determinar si los términos de un contrato eran duros y opresivos, en el sentido del artículo 57, 1, *b*) de la ley de contrato de empleo. El Tribunal de Apelación ha devuelto el procedimiento al Tribunal de Trabajo para su reconsideración a la luz de las directivas ahora proporcionadas.

En esta decisión el Tribunal de Apelación confirmó asimismo que las partes I (sobre la libertad sindical) y II (sobre la negociación) de la ley de contratos de empleo, cubren tanto a los empleadores y a los empleados reales como a los eventuales. Finalmente la Corte de Apelación reiteró sus anteriores afirmaciones según las cuales la ley de contratos de empleo no requiere que las partes se ajusten a ningún procedimiento en particular, sino que las partes tienen libertad para determinar por sí mismas el procedimiento que van a seguir.

El Comité de Libertad Sindical continúa recibiendo de manera regular, informaciones actualizadas sobre casos jurisprudenciales pertinentes.

Nueva Zelandia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Nueva Zelandia no ha ratificado los Convenios núm. 87 y 98 y no parecen existir perspectivas de que lo haga en un futuro próximo.

Desgraciadamente, el Gobierno de Nueva Zelandia [... el comentario se refiere aquí a recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre un caso específico ...] no ha modificado la ley sobre contratos de empleo para armonizarla con la promoción y fomento de la negociación colectiva, así como para permitir que los sindicatos se declaren en huelga en apoyo de convenios colectivos con empleadores múltiples.

Nueva Zelanda

Observación del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

[El Gobierno envió una solicitud directa de consulta a la Oficina sobre la base procesal que justifica la decisión de incluir el comentario de la CIOSL. Esta petición se somete a la atención de los Expertos-Consejeros en la Declaración de la OIT y la cuestión general se toma en cuenta en su Introducción.]

El Gobierno de Nueva Zelanda indica además que no desea formular ningún comentario sobre el fondo de los comentarios de la CIOSL. La memoria es completa y contempla todas las cuestiones planteadas por la CIOSL.

Omán

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Omán

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Después de incorporarse a la OIT en 1994, el Gobierno declaró que estaba elaborando un nuevo código de trabajo. En 1994 se redactó un nuevo código y se esperaba que estipulara algunas mejoras. En 1996, el Consejo Consultivo designado recomendó algunas modificaciones. Hacia finales de 1998, el código todavía no había sido promulgado.

Las condiciones de trabajo para la mayoría de los trabajadores/as nacionales y extranjeros, que representan alrededor de la mitad de la mano de obra, respectivamente, están definidas por la ley o por contratos individuales de conformidad con las directivas gubernamentales.

La legislación laboral ampara a los trabajadores/as domésticos.

En las empresas que emplean a más de 50 trabajadores/as la legislación exige la creación de comisiones consultivas conjuntas integradas por representantes de los trabajadores/as y la dirección. No pueden discutir los salarios, las condiciones de trabajo ni el número de horas de trabajo.

Los lugares de trabajo que emplean a más de 50 trabajadores/as también deben establecer procedimientos conciliatorios. La Junta de Bienestar Laboral hace las veces de mediador en los casos en donde los procedimientos no han logrado resolver los conflictos individuales de los trabajadores/as nacionales o extranjeros. Si tampoco se obtienen resultados, se envía un informe al director del Departamento de trabajo que impone un arbitraje obligatorio.

Los conflictos colectivos rara vez son remitidos al Tribunal de Bienestar Laboral. Si la mediación del Tribunal fracasa se puede nombrar a otro mediador o puede remitirse el conflicto a una comisión de arbitraje, integrada por un representante del Sultán, del

empleador y de los trabajadores/as que vota una decisión vinculante sobre el caso en cuestión.

Un decreto promulgado en 1973 por el Sultán estipula que «está absolutamente prohibido provocar una huelga cualquiera que sea la razón». Los trabajadores/as pueden ser despedidos por hacer huelga o incitar a otros trabajadores/as a la huelga, y es muy raro, si llega a ocurrir, que llegue a producirse una huelga.

[... comentario relativo a la situación general del empleo de los trabajadores migrantes sin relación con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.]

Qatar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El derecho a organizarse, en tanto que principio, se garantiza en diversos niveles y áreas del Estado. Se pueden tomar como ejemplo a las cooperativas, las cuales pueden constituirse libremente de conformidad con las disposiciones de la ley especial sobre cooperativas. Asimismo, la ley de sociedades regula el establecimiento y funcionamiento de sociedades de caridad de beneficio público y las asociaciones profesionales.

Los empleadores tienen sus propias organizaciones, la Cámara de Comercio e Industria de Qatar. La afiliación a la Cámara está abierta a los nacionales y a las personas jurídicas que desarrollan actividades comerciales o industriales. La Cámara cuenta con una asamblea general y con un consejo de dirección elegido por la asamblea.

Respecto de los trabajadores, los artículos 66 a 68 de la ley sobre el trabajo (capítulo XI) dispone el establecimiento de comités consultivos conjuntos compuestas por representantes del empleador y de los trabajadores, con el objeto de desarrollar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores. Estos comités pueden someter propuestas respecto de cuestiones relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de los trabajadores en la empresa, la organización del trabajo y la productividad, las condiciones de empleo, la formación laboral, las medidas de seguridad y su aplicación y los medios para mejorar el bagaje de cultura general de estos trabajadores. La constitución de dichos comités está sujeta a la aprobación del Ministro de Asuntos Administrativos y Vivienda o de cualquiera que lo represente, a solicitud de cualquier empleador o trabajador. La ley exige que el empleador informe al Ministerio sobre cualquier cambio en la composición de tales comités y faculta al Ministerio para delegar a cualquiera de sus funcionarios a fin de que asista a las reuniones de tales comités en tanto que observador (artículo 66 del Código de Trabajo).

Respecto a la negociación colectiva, el artículo 68, del Código de Trabajo reglamenta la solución de conflictos colectivos entre el empleador y algunos o todos los trabajadores. Establece los pasos a seguir por las dos partes en conflicto. Estos pasos son el empleador, los directores y el comité de reconciliación. En virtud del artículo 68 el comité de reconciliación está constituido por un presidente, el cual es designado por decreto, por un trabajador designado por los empleadores y por otro designado por los trabajadores. El

comité tiene mandato para resolver los conflictos entre empleadores y trabajadores a los que se refiere el artículo 68 de esta ley.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El mercado laboral y la composición de la fuerza laboral en Qatar tienen sus propias características especiales. La mano de obra nacional se concentra en el sector gubernamental, en tanto que la mayoría de los trabajadores de los sectores mixtos y privados tienen diferentes nacionalidades. Los trabajadores nacionales no representan más que una fracción del total de los trabajadores. En el sector mixto los nacionales no exceden de 800 empleados, en el sector privado la cantidad de nacionales es aún inferior.

Actualmente el Gobierno desarrolla acuerdos concertados con el fin de alentar a los nacionales para que trabajen en los sectores privados, mixtos y de la banca. Para este propósito se utilizan incentivos financieros y programas de formación.

Por consiguiente, los comités conjuntos a los que se hizo referencia y que están conformados por representantes de los trabajadores y de los empleadores se consideran, actualmente y debido a las condiciones y a las circunstancias del trabajo y de la fuerza laboral, un mecanismo de solución adecuado, que cumplen, a través de los términos de referencia señalados anteriormente, el objetivo de promover las condiciones de trabajo y de los trabajadores. Más aún, tales objetivos y términos de referencia pueden ser considerados en tanto que negociación colectiva para realizar los objetivos perseguidos.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Copia de esta memoria ha sido enviada a: Cámara de Comercio e Industria de Qatar (empleadores); Comisión de Trabajadores del Establecimiento General de Petróleo de Qatar (trabajadores).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ningún comentario.

Anexos (no reproducidos)

Ley núm. 3 de 1962 sobre el trabajo y sus modificaciones.

Código Penal de Qatar.

Ley núm. 11 de 1990 por la que se establece la Cámara de Comercio e Industria de Qatar.

Qatar

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La ley prevé comités consultivos conjuntos integrados por representantes de los trabajadores/as y de los empleadores, pero no discuten los salarios que en general son establecidos unilateralmente por los empleadores. La negociación colectiva está prohibida.

La mayoría de los trabajadores/as del sector privado gozan del derecho de huelga, pero sólo una vez que una comisión de conciliación se ha pronunciado respecto a un conflicto. Un empleador puede cerrar un centro de trabajo o despedir a los trabajadores/as una vez que el caso ha sido tratado por la comisión de conciliación.

Los tribunales locales pueden resolver conflictos entre trabajadores/as individuales y empleadores.

[... comentario sobre la situación general de los trabajadores domésticos y migrantes sin relación directa con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.]

Qatar

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En lo que se refiere a los sindicatos y a la negociación colectiva en general

Hemos indicado ya en nuestra memoria sobre el particular, presentada dentro del marco del seguimiento de la Declaración, la realidad de la fuerza de trabajo en el país así como las disposiciones de la legislación y las medidas prácticas que demuestran que se han alcanzado prácticamente los objetivos señalados en los Convenios núms. 87 y 98. Señalamos en particular la organización de comisiones paritarias en las instituciones y empresas, las disposiciones pertinentes de la legislación y las relativas a la comisión de reconciliación encargada de la solución de los conflictos colectivos entre trabajadores y empleadores.

*En lo que se refiere a la información presentada por la Confederación
Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)*

a) Salarios

Los salarios se determinan por vía de acuerdo entre el empleador y el trabajador. Ningún trabajador puede ser empleado sin contrato individual de empleo concertado entre el trabajador de que se trata y el empleador. El contrato determina, entre otras cosas, el salario convenido.

Los contratos de empleo de trabajadores extranjeros se someten a la aprobación del Ministro de Administración Pública y Vivienda (Departamento de Trabajo) y a la aprobación de la Embajada del Estado a que pertenece el trabajador, cuando hay acuerdo laboral trabajo entre los dos países. El Estado de Qatar se obliga por acuerdos bilaterales con la mayor parte de los Estados que envían mano de obra al Estado de Qatar. Estos

acuerdos reglamentan las condiciones de empleo, los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador, y el cometido de las autoridades competentes en los dos países.

b) Posibilidad para el empleador de cerrar el lugar de trabajo y terminar el contrato de un trabajador después de que la comisión de reconciliación haya examinado el conflicto.

Se trata de una interpretación errónea del artículo 69 de la ley del trabajo que prohíbe que un empleador cierre un lugar de trabajo o se niegue a mantener a un trabajador en su empleo en razón de un conflicto, antes de que dicho conflicto haya sido examinado por la comisión de reconciliación. El artículo 70 de la ley del trabajo dispone que los trabajadores en huelga no tienen el derecho de entrar en los lugares de trabajo salvo si es con el fin de reanudar su actividad. Ello significa claramente que el lugar de trabajo no se cierra a pesar de una huelga de trabajadores y que este cierre no puede decidirse antes de que el conflicto haya sido examinado por la comisión de reconciliación (artículo 69 arriba mencionado).

Por otra parte, la ley del trabajo contiene disposiciones relativas a despidos arbitrarios en su artículo 20, y si se comprueba en el tribunal que el despido de un trabajador o la terminación de su contrato son arbitrarios o vulneran las disposiciones de la ley del trabajo, el tribunal puede decidir ya sea reintegrar al trabajador en su empleo o imponer al empleador el pago de una indemnización apropiada al trabajador además de los otros derechos adquiridos por el interesado en virtud de la ley. El tribunal tiene poderes discrecionales para determinar el carácter arbitrario de este despido y evaluar su gravedad.

[... comentarios en respuesta a la situación general de los trabajadores domésticos inmigrantes en materia de condiciones de trabajo y empleo también se presentan al margen del comentario de la CIOSL.]

Singapur

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Legislación sindical

El Registro Sindical regula las actividades sindicales mediante la aplicación de las leyes siguientes:

- la ley sindical y sus reglamentos, donde se contempla el registro de los sindicatos y la regulación de sus actividades, entre ellas la gestión prudente de los fondos sindicales y la elección libre y justa de delegados sindicales;
- la ley sobre conflictos sindicales, que establece las normas a partir de las cuales se puede emprender una acción laboral directa (por ejemplo, huelgas y cierres patronales); y
- la Parte III de la legislación penal (disposiciones temporales), donde se establecen las normas a partir de las cuales los trabajadores que proporcionan servicios básicos pueden emprender una acción laboral directa.

La legislación sindical ha jugado un papel decisivo a la hora de propiciar un giro radical en las relaciones industriales de Singapur, que han pasado de una situación de confrontación

en los decenios de 1950 y 1960 a un clima de cooperación a partir del decenio de 1970 hasta hoy día. Las leyes sindicales también sirven para proteger los intereses de los trabajadores al garantizar que los sindicatos tienen al frente dirigentes sindicales responsables y que los fondos sindicales se administran con mesura. Además, las leyes sindicales han contribuido a mantener la armonía industrial, forjando así un entorno progresista y productivo, atractivo para las inversiones extranjeras que, a su vez, han generado el crecimiento económico y el progreso social de nuestros trabajadores.

En Singapur se reconoce y se pone en práctica la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Los sindicatos tienen la libertad de organizarse y de entablar negociaciones en nombre de los trabajadores, sin que el Gobierno intervenga en su forma de organizarse o administrarse.

La Ley de Relaciones Industriales

En Singapur, las relaciones entre los trabajadores y la patronal están reguladas por la Ley de Relaciones Industriales y sus reglamentos. Esta ley, que sustituyó a la antigua Disposición sobre Relaciones Industriales, entró en vigor el 15 de septiembre de 1960. Su objetivo es lograr la paz industrial con justicia al:

- alentar a los sindicatos y a los empleadores a utilizar la maquinaria de la negociación colectiva como medio de resolver los conflictos industriales;
- reforzar la maquinaria de conciliación del Ministerio de Trabajo; y
- resolver los conflictos industriales mediante el arbitraje realizado por el Tribunal Industrial de Arbitraje.

En esta ley también se estipula que los acuerdos colectivos no pueden comprender condiciones de empleo más favorables que las que se establecen en la Parte IV de la Ley sobre Empleo durante los primeros cinco años de actividad del empleador o tras el 1.º de enero de 1968, salvo que el Ministro apruebe lo contrario. Ahora bien, en los últimos años, las fuerzas del mercado han llevado la norma mucho más allá de los patrones establecidos en la Ley de Empleo, lo que, por consiguiente, vuelve las disposiciones superfluas e intrascendentes. Por ello, actualmente el Gobierno de Singapur está examinando la necesidad de mantener esta disposición de la ley.

Evaluación de la situación en la práctica

Al 31 de diciembre de 1998, había un total de 80 sindicatos de empleados y la afiliación total se elevaba a 272.769.

Durante años, el Congreso Nacional de Sindicatos y sus afiliados han desempeñado una función capital en el fomento de la cooperación tripartita y la armonía industrial. Asimismo, han participado en la formulación y aplicación de políticas y directrices salariales, en la revisión de las leyes laborales y en la promoción de prácticas adecuadas de empleo. Los sindicatos han colaborado estrechamente con los empleadores y el Gobierno para alentar a los trabajadores a mejorar la productividad e incrementar sus capacidades a través de la formación y del perfeccionamiento.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El acuerdo colectivo en el marco de la Ley de Relaciones Industriales

Un sindicato ha de contar con el reconocimiento del empleador para poder actuar como órgano representante de sus empleados en la negociación colectiva. Puede tratar de obtener reconocimientos sólo con respecto a aquellas categorías de empleados que se pueden afiliar de acuerdo con sus normas y su constitución. Si un empleador pone objeciones a un sindicato que representa a ciertos empleados o a una categoría de empleados, las partes tienen la posibilidad de referir conjuntamente el conflicto al Tribunal Industrial de Arbitraje, para que éste tome una determinación de acuerdo con la Sección 16 de la Ley de Relaciones Industriales.

Un sindicato reconocido puede invitar al empleador a entablar una negociación colectiva con respecto a cualquier cuestión de índole industrial y el empleador puede hacer otro tanto. No obstante, de conformidad con la Sección 17 de la Ley de Relaciones Industriales, no es posible negociar los siguientes temas:

- a) la promoción de un empleado a un grado superior;
- b) la transferencia de un empleado dentro de la organización del empleador, siempre y cuando dicha transferencia no incida negativamente en sus condiciones de empleo;
- c) la designación de nuevos empleados;
- d) el cese de la actividad por motivos de despido o a causa de la reorganización;
- e) el despido y la reincorporación al puesto.

Ahora bien, pese a la exclusión de estas cuestiones de la negociación colectiva en el marco de la Sección 17, 2) de la Ley de Relaciones Industriales, se puede afirmar que el derecho a la negociación colectiva no se ha puesto en entredicho por estas razones:

- i) en el caso de una transferencia, la Sección 17, 2), b) de la Ley de Relaciones Industriales permite al empresario transferir a un empleado dentro de una empresa sólo si esta transferencia no perjudica sus condiciones de empleo. Si el empleado o su sindicato consideran que la transferencia ha sido nociva, el sindicato puede elevar una protesta en nombre del empleado. El principal objetivo de esta sección es proporcionar flexibilidad a los empleadores para que la eficacia de la gestión no se vea socavada, mientras que, al mismo tiempo, se garantiza que en situaciones en las que la transferencia se considera perjudicial para sus condiciones de empleo, su sindicato pueda proteger los intereses del trabajador y proseguir con esta cuestión controvertida en el marco de la ley;
- ii) en los casos de cese y despido [Sección 17, 2), d) y 17, 2), e)] aunque los empleadores tienen derecho a poner término a la actividad de un empleado o a despedirlo, se espera que respeten los principios de las prácticas de empleo justas. En el caso de cese de actividad, se espera que el empleador esté ejerciendo el derecho contractual de poner fin al contrato de empleo por motivos válidos, como pueden ser un bajo rendimiento, mala actitud en el trabajo, indisciplina, etc. Si existen pruebas que indiquen que tal empleador ha abusado de su derecho y no posee razones legítimas para ejercer su derecho contractual de poner fin a la actividad del empleado, éste

puede apelar al Ministro de Trabajo a través de su sindicato, de conformidad con la Sección 35, 2) de la Ley de Relaciones Industriales, con miras a reincorporarse a su puesto.

Tras una investigación llevada a cabo por el inspector de trabajo, el Ministro decidirá si el cese tiene o no una causa o razón justa. Si se llega a la conclusión de que el empleador ha puesto fin a la actividad del empleado sin una razón justa, el Ministro puede ordenar su reincorporación al puesto. De considerarse que esta reincorporación no es aconsejable y que podría incidir en las relaciones laborales en el lugar de trabajo, cabe la posibilidad de que el Ministro conceda una indemnización al trabajador afectado.

En caso de despido, el empleado afectado también puede apelar al Ministro a través de su sindicato siguiendo el mismo procedimiento, de considerar que su despido es improcedente o que carece de razones válidas. Si se llega a la conclusión de que este despido carece de una causa justa, el Ministro puede ordenar al empleador reincorporarlo en su antiguo puesto o concederle una indemnización.

En situaciones en las que el cese de servicio o el despido entraña el posible trato discriminatorio de miembros o dirigentes sindicales, el sindicato también puede apelar, como se indica en la Sección 35, 1) de la ley, con miras a remitir el caso al Tribunal Industrial de Arbitraje y tratar de conseguir la reincorporación del trabajador basándose en que éste fue despedido en circunstancias en que se incumplía la Sección 82, 1) de la ley. Esta sección trata de proteger a los empleados que podrían estar recibiendo un trato discriminatorio por parte de sus empleadores debido a su afiliación o liderazgo sindical con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros sindicales. Si se llega a la conclusión de que el empleador ha incumplido lo dispuesto en esta Sección, también puede ser condenado a pagar una multa o a un período de reclusión.

Aunque los empleadores tienen derecho a poner fin a la actividad de su trabajador o a despedirlo, sólo pueden actuar así si disponen de razones válidas o de una causa justa. Para examinar si ha habido un posible abuso, el empleado afectado y su sindicato pueden tratar de obtener reparación basándose en la Sección 35, 2) de la Ley de Relaciones Industriales. La disposición de la Sección 17, 2) de la Ley de Relaciones Industriales donde se concede a los empleadores el derecho a poner fin a la actividad de un empleado permite a los empleadores mantener una mano de obra productiva y disciplinada sin que esto afecte a la función del sindicato en la negociación colectiva. Una mano de obra productiva y disciplinada contribuirá a que las empresas logren con mayor facilidad sus objetivos y a aumentar la seguridad en el trabajo y el bienestar de los trabajadores.

La Sección 17, 2) ha realizado una función importante ya que ha ayudado a promover un medio ambiente de trabajo favorable. Cuando se introdujo esta sección de la ley en el año 1968, los sindicatos manifestaron cierta aprehensión. Sin embargo, se demostró que su inquietud era infundada. Las relaciones entre los trabajadores y la patronal pasaron de ser adversas a ser armónicas en los tres últimos decenios. De existir algún abuso de las prerrogativas de la patronal concedidas por la Sección 17, 2) éste es mínimo, ya que por lo general los empleadores consultan a los sindicatos previamente a ejercer sus derechos sobre cuestiones que afectan a los intereses de los trabajadores. En caso de despido, el trabajador despedido y su sindicato pueden exigir reparación al Ministro de Trabajo de cara a su reincorporación a través de una vía que impone a los empleadores la obligación de justificar las razones que les han llevado al despido del trabajador.

Sección 25 de la Ley de Relaciones Industriales

En la Sección 25 de la Ley de Relaciones Industriales se establece que ciertos términos relativos al empleo tales como licencia anual y licencia por enfermedad, no deberían figurar en ningún acuerdo colectivo para ser más ventajosos que cuando se estipulan en la Parte IV de la Ley sobre Empleo. Esta disposición se introdujo en 1968, cuando en la economía de Singapur se auguraba un futuro sombrío, especialmente tras la retirada de las fuerzas británicas de este país a mediados del decenio de 1960, lo que había agravado la situación de desempleo. Con el fin de garantizar la supervivencia de Singapur como nuevo país independiente, se introdujo esta sección de la ley para así contribuir a atraer a inversores extranjeros y crear más puestos de trabajo para los desempleados y los egresados de la escuela.

Básicamente, según la Sección 25 de la Ley de Relaciones Industriales los empleadores y los sindicatos han de contar con la aprobación del Ministro para participar en un acuerdo colectivo con el fin de conceder prestaciones por licencia anual o licencia de enfermedad más beneficiosas que las que se obtendrían de acuerdo con la Parte IV de la Ley sobre Empleo. En la práctica, el Ministro no ha rechazado ninguna solicitud para conceder mejores prestaciones por licencia. Gracias al progreso económico logrado durante años, los empleadores han podido conceder prestaciones de licencia anual y por enfermedad que sobrepasan los mínimos dispuestos en la Parte IV de la Ley de Empleo. Por consiguiente, el Gobierno de Singapur está revisando la pertinencia de la Sección 25 de la Ley de Relaciones Industriales en el contexto económico actual.

De tomarse la decisión de eliminar la restricción de la Sección 25, la OIT será informada de ello.

Conclusión

Muchas de las disposiciones restrictivas de la Ley de Relaciones Industriales se introdujeron en un momento en que las relaciones industriales se encontraban en una situación caótica. Los sindicatos se concentraban en lograr objetivos que no favorecían los intereses y el bienestar de los trabajadores. Las prerrogativas otorgadas a la patronal en el marco de la Sección 17, 2) y las restricciones en cuanto a la concesión de licencias anuales y por enfermedad excesivas en el marco de la Sección 25 de la Ley de Relaciones Industriales han contribuido al desarrollo económico de Singapur y a un mayor nivel de vida de nuestros trabajadores. Asimismo, en el movimiento sindical han aparecido líderes responsables y capaces que llevan a cabo su actividad en un medio de paz y armonía industrial. La Ley de Relaciones Industriales sigue siendo un instrumento importante para la promoción de las buenas relaciones entre la patronal y los trabajadores, lo cual atraerá inversiones extranjeras con alto valor añadido y contribuirá a la creación de puestos de trabajo mejor pagados para nuestros trabajadores.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han enviado copias de esta memoria a la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y al Congreso Nacional de Sindicatos.

Sudán

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Sudán

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En 1989, todos los sindicatos democráticos fueron abolidos cuando el régimen militar fundamentalista tomó el poder a través de un golpe de Estado. Sólo puede existir la Federación Sindical de Trabajadores de Sudán (SWTUF), que figuran en la legislación.

La mayoría de los dirigentes sindicales fueron despedidos o detenidos cuando los sindicatos y las asociaciones profesionales fueron disueltas después del golpe. Todos los asuntos sindicales quedaron en manos de comités directivos controlados por el Gobierno hasta 1992, cuando se introdujo una nueva ley sindical.

La ley sindical de 1992 impuso un sistema de sindicato único. Esta ley:

- dio carta blanca al Ministro de Justicia para definir los sectores, industrias y empresas en los que pueden existir sindicatos;
- negó los derechos sindicales a determinados funcionarios públicos;
- interfirió extensamente en los asuntos internos y las elecciones sindicales;
- concedió a las autoridades el poder de suspender o disolver las organizaciones sindicales; y
- no protegía a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical.

Los dirigentes sindicales de la SWTUF que existía antes del golpe se exiliaron y crearon la Federación Sindical Legítima de Trabajadores de Sudán (SW(L)TUF) que también trabaja clandestinamente en Sudán.

Después de manipular las elecciones sindicales hacia finales de 1992 y fusionar los 107 sindicatos sectoriales o de empresas en 26 sindicatos, el régimen patrocinó un congreso sindical en 1993, para establecer la SWTUF como la central sindical nacional. Los objetivos de la SWTUF son «movilizar las masas en favor de la producción y defender la autenticidad del Estado islámico». En 1996, tuvo lugar otra fusión que redujo el número de sindicatos a 13.

La mayor parte de los salarios son fijados por un organismo controlado y designado por el régimen. Hay muy poca negociación colectiva. El Ministro de Trabajo tiene amplios poderes para remitir un conflicto al arbitraje obligatorio. Las huelgas están prohibidas.

El trato a los marinos sudaneses ha empeorado de manera significativa desde 1989. El régimen controla la industria marítima sudanesa a través de Sudan Shipping Line, que es de su propiedad. Los marinos son obligados a trabajar en buques que navegan en zonas de guerra y en zonas en las que hay epidemias y a las que no iría otro buque. Los marinos se

ponen en contacto con la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte para quejarse acerca de los salarios y las condiciones de trabajo, y pueden ser detenidos y torturados a su retorno a Sudán. Los antiguos afiliados al sindicato de marinos que existía antes del golpe de Estado han sufrido represalias.

En 1998 tuvieron lugar huelgas y protestas contra la privatización de los servicios públicos y las grandes compañías que provocan pérdidas masivas de empleo. Los docentes, los trabajadores del textil y de otras industrias hicieron huelga debido a que no se les pagaba sus salarios desde hacía 13 meses.

La SW(L)TUF afirmó que la nueva Constitución nacional aprobada por el régimen parece permitir un pequeño margen de libertad.

[Se hace referencia a informaciones de naturaleza similar a una queja en relación con el arresto y detención de dirigentes y afiliados sindicales.]

Tailandia

La Oficina no ha recibido memoria del Gobierno.

Tailandia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

No se ha enmendado ni derogado la ley de 15 de abril de 1991 sobre relaciones de trabajo en las empresas del Estado (SELRA). Esta ley se adoptó en la Asamblea Legislativa designada por el Consejo Nacional de Mantenimiento de la Paz que era un consejo militar ilegítimo.

La SELRA disolvió los sindicatos en las empresas propiedad del Estado y los excluyó de la negociación colectiva y de las huelgas, permitiendo solamente que se constituyeran «asociaciones de empleados» con atribuciones consultivas limitadas. Se denegó así la afiliación sindical a más de 200.000 trabajadores (ahora 330.000) y la afiliación sindical se redujo en 50 por ciento. Los bienes sindicales se transmitieron a las asociaciones.

Las asociaciones no pueden constituir federaciones nacionales o afiliarse a centrales sindicales de sindicatos del sector privado. Sin embargo, establecieron un organismo de enlace, la Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas del Estado, aunque ésta no pueda desempeñar las actividades de un sindicato. Se requiere un número mínimo de trabajadores muy elevado para constituir una asociación. Sólo una asociación puede funcionar en cada sector.

[El comentario se refiere a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a la larga historia parlamentaria del proyecto de ley de reforma que se ha examinado y cuyo examen se continúa en el Comité de Libertad Sindical dentro del marco de la queja.]

Habida cuenta de lo que precede, creemos que no hay voluntad política por parte de los gobiernos sucesivos de Tailandia, incluido el actual, para reformar la legislación, sobre todo en momentos en que la privatización progresa en las empresas estatales de Tailandia.

Muchos detalles técnicos han impedido que la ley se modifique en los últimos años, aunque centenares de otras leyes se hayan promulgado. Es muy aparente que el Gobierno se escuda con el pretexto del procedimiento parlamentario y de una modificación de la Constitución y que confía en el Senado para hacerse cargo del proyecto de ley (sabía muy bien en octubre de 1998 que el proyecto de ley se declararía inconstitucional). La Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas del Estado (SERC) ha dicho que «la táctica del Gobierno consistía en socavar el proyecto de ley y tratar de antemano de escudarse echando la culpa al Parlamento».

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a un sindicalista.]

Por último, quisiéramos poner de relieve otros aspectos de la legislación.

En el sector privado de Tailandia, si bien la legislación protege a los trabajadores contra las prácticas de discriminación antisindical no protege la posibilidad de que organicen nuevos sindicatos que no han sido todavía oficialmente registrados. En la práctica, los sindicalistas en las empresas privadas pueden ser objeto de discriminación y de despido. Los empleadores pueden contratar a nuevos trabajadores para sustituir a huelguistas.

El decreto núm. 54, también adoptado por el Gobierno militar en 1991, obliga a los sindicatos del sector privado a registrar a sus consejeros ante el Estado. Dispone que cada sindicato puede tener dos consejeros que han de ser autorizados por el Gobierno cada dos años. El Gobierno puede denegar este reconocimiento, y toda persona que desempeña actividades consultivas sin autorización se expone a un año de cárcel.

El decreto también exigía un voto de mayoría por votación secreta de todos los afiliados sindicales a cada unidad de negociación para declarar una huelga.

Los «servicios esenciales» se definen en términos generales. Toda huelga ilícita constituye un delito penal que puede sancionarse con una pena de cárcel o una multa.

Se han establecido condiciones excesivas para la constitución de una federación o de una confederación.

En virtud de la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo, todo dirigente sindical ha de tener un empleo a tiempo completo en la fábrica en la que fue elegido, por lo cual los sindicatos no pueden ocupar a tiempo completo a dirigentes elegidos. La ley prohíbe que los funcionarios públicos se afilien a sindicatos.

Sólo los nacionales de Tailandia gozan del derecho de sindicación.

Tanzanía, República Unida de

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido por la República Unida de Tanzanía.

Concretamente, ha sido reconocido en:

- i) la Constitución de la República Unida de Tanzania, artículo 20;
- ii) la ley de seguridad del empleo, de 1964, artículos 5, párrafo 1), y 7;
- iii) la ley del tribunal del trabajo, núm. 41 de 1967;
- iv) la ley de sindicatos, núm. 10 de 1998, y
- v) el documento de ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), de 1962.

Las siguientes categorías de trabajadores no pueden constituir sindicatos:

- miembros de las fuerzas armadas;
- miembros de las fuerzas de policía, y
- personal del servicio de prisiones.

Estas disposiciones son compatibles con el artículo 82 de la ley de sindicatos, núm. 10 de 1998.

No se necesita autorización previa para constituir organizaciones de empleadores o de trabajadores.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores o de trabajadores únicamente cuando éstas se niegan a cumplir o no cumplen sus propios estatutos, o se niegan a cumplir o no cumplen las normas relativas a la responsabilidad financiera o a la celebración de elecciones, según dispone la ley.

Están excluidas de los sistemas o procedimientos de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva las mismas categorías señaladas en el apartado i).

En ninguna ley se prevé que los convenios colectivos deban ser objeto de la autorización del Gobierno.

La libertad sindical es un derecho absoluto, con fuerza ejecutoria por los tribunales de justicia, de conformidad con la Constitución y con la ley de sindicatos núm. 10 de 1998, en su artículo 16.

Los convenios de negociación colectiva registrados por el Tribunal del Trabajo tienen fuerza ejecutiva por este mismo Tribunal o por el Tribunal Superior.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de datos sobre los recursos de apelación presentados al Tribunal Superior en relación con la libertad sindical, dado que la ley de sindicatos, núm. 10 de 1998, no ha entrado todavía en vigor, lo que debería hacerse efectivo dentro de poco.

Por lo que se refiere a los convenios colectivos registrados por el Tribunal Superior para el período 1998-1999, cabe señalar que se han registrado 51 convenios colectivos de los 57 recibidos, y que los seis restantes siguen en trámite.

Las tendencias indican que el principio de libertad de asociación y libertad sindical y de reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es respetado.

De momento, no se dispone de otras informaciones.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se han celebrado consultas tripartitas, especialmente en la Comisión de Asesoramiento Laboral.

Se celebró un seminario conjunto de empleadores, sindicatos y parlamentarios, experiencia que se repetirá con el fin de promover el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Del 7 al 10 de septiembre de 1999 se celebró un seminario de sensibilización para funcionarios del Ministerio de Trabajo, procedentes de todas las oficinas locales, que tuvo, en particular, el objetivo de evaluar la función desempeñada por éstos en la promoción del principio.

La OIT ha llevado a cabo diversos cursos de capacitación sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración, y en particular:

- Un seminario tripartito subregional para países de Africa oriental, sobre el Convenio núm. 87, que tuvo lugar del 20 al 24 de octubre de 1997 en Dar es-Salam (Tanzanía).
- Actividades de seguimiento del seminario subregional tripartito sobre el Convenio núm. 87, antes citado, que tuvieron lugar del 7 al 9 de septiembre de 1998, en Nairobi (Kenya).
- Una reunión de actualización de programas del Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa oriental encargado de promover las normas internacionales del trabajo, que tuvo lugar del 27 al 29 de agosto de 1997. Su objetivo era promover las obligaciones dimanantes del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que ha sido ampliamente ratificado en la subregión de Africa oriental.
- Distintos cursos, seminarios, y reuniones de trabajo organizadas para las organizaciones de empleadores y los sindicatos con el fin de promover el principio.
- Un curso sobre normas internacionales del trabajo impartido en mayo de 1997 en el Centro de Turín, al que asistió un funcionario del Ministerio nacional.
- Una reunión de trabajo para promover la Declaración de la OIT y su seguimiento en Africa, que se celebró del 6 al 8 de octubre de 1999 en Dakar (Senegal).

El objetivo del Gobierno es promover los derechos humanos, la democracia y el buen gobierno.

- La OIT debería organizar un seminario nacional en el que participen los ministerios competentes, las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

- Debería organizarse también un seminario nacional en relación con el principio, para los empleadores, los sindicatos y los parlamentarios.
- Debería impulsarse la capacitación del personal técnico encargado de preparar las memorias sobre las normas de la OIT y la Declaración en particular.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han remitido copias de esta memoria a:

- i) la Asociación de Empleadores de Tanzania (ATE)
- ii) la Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU).

Uganda

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en Uganda, habiendo quedado plasmado en la Constitución nacional y en la legislación nacional que rige los sindicatos y el sistema de relaciones laborales del país.

La Constitución nacional, en los artículos 29, párrafo 1, apartado e), y 40, párrafo 3, prevé la libertad de asociación y el derecho de organización para los trabajadores y los empleadores, lo que comprende la libertad para constituir asociaciones o sindicatos y otras organizaciones cívicas, o para afiliarse a las mismas.

El decreto sobre organizaciones sindicales, núm. 20 de 1976, en su tenor modificado por el estatuto jurídico de sindicatos (modificaciones diversas) de 1993, regula la constitución de los sindicatos.

La Ley de Conflictos Laborales, de 1964, modificada por el decreto de enmienda núm. 18, de 1974, regula la negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones representativas respectivas. Esta ley favorece la utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de los trabajadores por lo que se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo.

En la actualidad, la sindicación es un derecho constitucional y jurídico. Sin embargo, los miembros de las fuerzas armadas, de las fuerzas de policía y de los servicios de prisiones no tienen derecho a organizarse en la medida en que no están amparados por la legislación vigente.

En virtud del artículo 19, apartado c), del decreto sobre organizaciones sindicales, los empleadores están obligados a reconocer al sindicato al cual se hayan afiliado libremente por lo menos el 51 por ciento de los miembros de su personal, y al que el jefe del Registro competente haya extendido un certificado, firmado por él mismo, en el que reconoce la

categoría de agente negociador de dicho sindicato, con el cual el empleador deberá tratar todas las materias que incidan en la relación laboral y queden comprendidas en el ámbito de las competencias del sindicato registrado. Por otra parte, en virtud del artículo 19, párrafo 3, del decreto sobre organizaciones sindicales, el ministro de la cartera de trabajo está facultado para ordenar que un empleador reconozca a un sindicato. Por lo tanto, la cuestión de la autorización previa está condicionada al cumplimiento del requisito de la afiliación del 51 por ciento del personal de la empresa.

El Gobierno sólo puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores en las siguientes circunstancias:

- Cuando se han infringido las disposiciones del decreto sobre organizaciones sindicales, en cuyo caso el Gobierno actúa como tercera parte conciliadora, mediadora y árbitro entre las partes interesadas.
- Cuando la intervención estatal tiene por objeto garantizar que el funcionamiento de los sindicatos no sea contrario a la legislación nacional.
- Cuando el Gobierno tiene motivos para suponer que ha habido un mal manejo de los fondos, en cuyo caso el ministro de trabajo designa a un auditor encargado de revisar la contabilidad de la organización en cuestión. Los artículos 62 a 66 del decreto sobre organizaciones sindicales constituyen la base legal de las investigaciones que ordene el ministro. El artículo 62, en su párrafo 1, estipula que «el ministro, cuando lo estime necesario para salvaguardar el interés público, puede invitar a la Organización Nacional de Sindicatos o a un sindicato registrado cualquiera a que presente, a efectos de la inspección por sus servicios o por cualquier otra persona facultada a tal efecto, cualesquiera libros o documentos de la Organización Nacional de Sindicatos o del sindicato en cuestión.

Hasta hace poco, la negociación colectiva quedaba restringida al sector privado. No obstante, la adopción del estatuto jurídico de sindicatos (modificaciones diversas), de 1993, amplió el derecho de negociación colectiva a los trabajadores de la administración pública, el personal docente y el personal del Banco de Uganda. Sin embargo, quedan todavía algunas subcategorías de trabajadores del sector público, el sector docente y el Banco de Uganda que están excluidas de dicho derecho.

Los convenios colectivos se basan en el principio de la negociación voluntaria. La Ley de Conflictos Laborales (arbitraje y solución), de 1964, en su tenor modificado por el decreto de enmienda núm. 18 de 1974, regula el procedimiento de negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones representativas, es decir, las asociaciones y sindicatos.

Esta ley estipula que la libre negociación colectiva ha de ser el medio normal de solución de los conflictos o de toda discrepancia entre los trabajadores y los empleadores en un sector dado, procedimiento que se ha de poner en práctica mediante la negociación y las consultas recíprocas. Los procedimientos de negociación colectiva dependen enteramente de la iniciativa de los interlocutores sociales, quienes tienen que determinar por sí mismos cuál será el objeto de los convenios colectivos. Por consiguiente, no hay una intervención directa del Estado en este proceso, a menos que sea solicitada por las partes.

Son numerosos los lugares de trabajo sindicados que quedan amparados por los convenios colectivos que regulan las condiciones de empleo y de trabajo de su personal, así como las relaciones laborales en el seno de las empresas. Por medio de la Ley de Conflictos

Laborales, el Gobierno pone a disposición de las partes un mecanismo que les permite resolver sus quejas o conflictos en caso de que no hayan podido llegar a un arreglo en el marco de los procedimientos voluntarios.

Para poner en práctica el principio se dispone de medios tanto administrativos como jurídicos.

Evaluación de la situación en la práctica

Hay 17 sindicatos registrados en Uganda.

Resulta difícil proponer una evaluación fáctica, debido a la falta de datos y de información estadística. Según la información de que se dispone, se ha sindicado sólo el 2 por ciento de una fuerza de trabajo total calculada en 8 millones de personas. No están sindicados los trabajadores del sector informal, que constituye la mayoría de la fuerza de trabajo, y los trabajadores del sector agrícola, salvo el personal de las plantaciones.

A raíz de la reestructuración de las empresas, muchos empleadores están sometidos a presiones en el sentido de adquirir una mayor competitividad y reducir costos laborales. Ello ha tenido por consecuencia la reducción considerable de las plantillas. La disminución de la masa laboral ha tenido una incidencia negativa en el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de la negociación colectiva. En la medida en que las reducciones de personal tienen un efecto atemorizador muy importante en los trabajadores, también es probable que resulte menoscabada la libertad de expresión.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Tanto los empleadores como los trabajadores han desplegado esfuerzos para alentar el diálogo y la toma de conciencia con respecto al principio. Esto se ha hecho en el marco de reuniones, cursillos y seminarios y también por intermedio de los medios de comunicación.

El mensaje de promoción de este principio se ha difundido también gracia a la actividad de los tres representantes de los trabajadores en el Parlamento nacional.

La OIT ha prestado asistencia en la organización de cursillos y seminarios sobre el principio, contribuyendo tanto en el plano financiero como técnico. Por ejemplo, en noviembre de 1995 se organizó un cursillo tripartito sobre negociación colectiva en la administración pública; en 1997 tuvo lugar un seminario subregional sobre el Convenio núm. 87, el que fue objeto de actividades de seguimiento en 1998. Asimismo, se dieron charlas sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT a los funcionarios de los servicios de trabajo, los empleadores y los trabajadores; estas actividades estuvieron a cargo del especialista en normas internacionales del trabajo del EAMAT. Además, una delegación tripartita nacional participó en el primer cursillo regional africano organizado para promover la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que se organizó en Dakar en octubre de 1999. Por último, la OIT ha apoyado las gestiones del Gobierno de Uganda en el marco de la organización del primer curso nacional sobre la promoción de la Declaración de la OIT, que se celebró en Kampala en octubre de 1999.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han tomado diversas iniciativas, organizando sus propios programas de sensibilización.

Los objetivos del Gobierno con miras a lograr el respeto, el fomento o la puesta en práctica de estos principios y derechos son: buen gobierno, democracia y desarrollo social equitativo.

La falta de datos actualizados, de calidad y desglosados, es un problema considerable a la hora de crear una base de datos, tarea para la cual se requerirá de asistencia técnica.

En cuanto a los aspectos jurídicos, la legislación pertinente en materia de sindicatos y de relaciones laborales (a saber: el decreto sobre organizaciones sindicales, núm. 20, de 1976, en su tenor modificado por el estatuto jurídico de sindicatos (modificaciones diversas), de 1993, y la Ley de Conflictos Laborales (arbitraje y solución) de 1964, en su tenor modificado por el decreto de enmienda núm. 18 de 1974) ha sido objeto de revisiones para ponerla en conformidad con el principio. No obstante, las enmiendas propuestas se encuentran todavía en su fase de proyectos presentados al gabinete para su consideración. El proceso ha sido, por lo general, demasiado lento. Se ha solicitado a la OIT asistencia técnica y financiera para acelerarlo, solicitud que fue acogida en el marco del proyecto de apoyo a la elaboración de política y programas (SPPD).

A fin de asegurar un mayor respeto, promoción y realización de estos principios y derechos, se necesitará asistencia en los siguientes campos:

- i) Estudios en materia de libertad sindical, con el objeto de evaluar y comprender los problemas relativos al principio y formular recomendaciones para su análisis por un foro tripartito, y de formular documentos de carácter global para fomentar el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical. En particular, se buscará seguir sensibilizando a los interlocutores sociales y hacerlos participar en el proceso.
- ii) Fortalecimiento del sistema de control, en el que la inspección del trabajo desempeña un papel decisivo.
- iii) Fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para adquirir un mayor conocimiento sobre los principios plasmados en la Declaración.
- iv) Movilización de las ONG para que participen activamente en el fomento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- v) Fortalecimiento de las estructuras tripartitas, como el Consejo Consultivo Laboral y el Tribunal del Trabajo.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha remitido una copia de esta memoria a la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) y a la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se remitirán a la OIT todas las observaciones que formulen estas organizaciones, tan pronto las hagan llegar a las autoridades.

Anexos (no reproducidos)

Textos de leyes sobre los sindicatos

Viet Nam

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad sindical y la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva son garantizados por el Gobierno, de conformidad con la legislación de Viet Nam y en particular con los siguientes instrumentos:

- i) Decreto núm. 102, de 20 de mayo de 1957, sobre la constitución de asociaciones.
- ii) Constitución Nacional de 1992.
- iii) Leyes sobre los sindicatos, de 30 de junio de 1990.
- iv) Código del Trabajo de 1994.
- v) Ordenanza sobre la solución de conflictos laborales, de 20 de abril de 1996.
- vi) Decreto núm. 8/1988/ND-CP, que regula las asociaciones de trabajadores en las empresas con capital extranjero establecidas en Viet Nam.
- vii) Constitución de los sindicatos de Viet Nam, de 12 de noviembre de 1993.
- viii) Circular núm. 196/CP, de 31 de diciembre de 1992, que establece directrices para la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo en materia de negociación colectiva.
- ix) Circular núm. 1363/HDBT, de 20 de abril de 1991, con orientaciones sobre la aplicación de las leyes sobre sindicatos.

Todos los empleadores y los trabajadores tienen derecho a constituir sus asociaciones en distintos niveles, y en particular:

- Empleadores: nivel nacional, nivel sectorial y nivel de empresa.
- Trabajadores: nivel internacional, nivel nacional, nivel sectorial y nivel de empresa.

En principio, el Gobierno no interfiere en el control de estas asociaciones, a menos que su funcionamiento contradiga sus objetivos o quebrante la ley.

Se pueden constituir sindicatos en empresas con más de 10 trabajadores.

El Gobierno permite la negociación colectiva en empresas de otros sectores económicos.

Legislación: los instrumentos jurídicos son promulgados por el Gobierno, según lo indicado en la parte anterior.

Administración: las organizaciones de trabajadores eran administradas por los organismos estatales, mediante la negociación colectiva. Los acuerdos negociados colectivamente deben quedar registrados en las dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales (DELISA). DELISA y las juntas de administración de las ZFI provinciales se ocupan de orientar inicialmente los convenios colectivos, observar su firma y supervisar su aplicación.

Todas las infracciones relativas a la negociación colectiva serán sancionadas por el Servicio de Inspección del Trabajo.

Evaluación de la situación en la práctica

Se ha calculado que existen 47.161 empresas con implantación sindical (41.517 empresas estatales y 5.644 empresas no estatales). Se han concertado convenios colectivos en el 56 por ciento de las empresas estatales, el 36 por ciento de las empresas con capital extranjero y el 20 por ciento de las empresas no estatales.

Las empresas que celebran negociaciones colectivas garantizan prestaciones y derechos a los trabajadores y contribuyen a dar estabilidad a la producción y el comercio, favoreciendo una gestión dinámica y relaciones industriales armónicas en su seno.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Para fomentar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva se han tomado las siguientes medidas: divulgación de la información pertinente, campañas de propaganda y educación sobre la legislación y las actividades de inspección.

El Gobierno promueve y reconoce este principio al promulgar los instrumentos jurídicos correspondientes y supervisar su puesta en práctica en distintos niveles.

La OIT organiza seminarios, simposios y estudios sobre temas relacionados con los convenios internacionales del trabajo que adopta.

La acción del Gobierno tiene por objetivo alentar a todas las empresas a que, a la luz de la aplicación del Código del Trabajo, emprendan negociaciones laborales y suscriban convenios colectivos de trabajo.

Las condiciones que se consideran necesarias para alcanzar estos objetivos son que este principio debería:

- quedar plasmado en la legislación de Viet Nam,
- ser incluido en los programas de estudios jurídicos.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado copia de esta memoria a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam, la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y el Consejo Nacional Vietnamita de Cooperativas y Pequeñas y Medianas Empresas.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

A la fecha, no se han recibido comentarios de estas organizaciones.

Viet Nam

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La relación entre la Confederación del Trabajo de Viet Nam (VGCL) y el Gobierno se rige por la Constitución y la constitución de la VGCL. Todos los sindicatos han de estar afiliados a la VGCL. La sección local de la VGCL ha de aprobar todo sindicato constituido por los mismos trabajadores. No hay sindicatos independientes. La legislación exige que un sindicato consiga una autorización previa de las autoridades antes de poder constituirse. El Código de Trabajo de Viet Nam (1995) faculta las secciones regionales de la VGCL para constituir un sindicato dentro de un plazo de seis meses en todas las empresas y empresas nuevas sin organización sindical.

El Código dispone el reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva y prohíbe los actos de discriminación antisindical. Si bien se han firmado algunos convenios colectivos, el alcance y contenido de estos últimos es limitado.

El Código reconoce a los trabajadores derechos restringidos de huelga. Las huelgas se prohibían anteriormente, pero el crecimiento del sector privado en los últimos años ha conducido a tolerar huelgas pacíficas en empresas de propiedad extranjera. Las huelgas sólo pueden declararse después de haberse seguido las varias fases de un procedimiento muy largo. La VGCL no inicia huelgas pero a menudo interviene para tratar de terminarlas.

La mayor parte de las huelgas sino todas son ilícitas. El incumplimiento del Código de Trabajo ha sido la causa de muchas huelgas espontáneas, particularmente en los sectores del textil y del calzado. También existen conflictos por motivo de impago de salarios o demoras en este pago, reivindicaciones salariales, rescisión de contratos, malas condiciones de trabajo, despidos ilícitos, jornadas excesivamente largas o abusos o humillaciones que sufren los trabajadores por parte de supervisores extranjeros. En 1998 el aumento de los despidos debido a la crisis económica regional motivó huelgas de indemnización.

El Gobierno acusó a las empresas extranjeras de este desasosiego social y declaró que investigaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo mostraban que conflictos tácitos de trabajo se registraban en pequeñas empresas que eran propiedad o propiedad parcial de

empresas de [... países extranjeros designados por su nombre en tanto que responsables de un alto porcentaje de huelgas].

Las huelgas se prohíben en empresas que el Gobierno define como empresas de utilidad pública o empresas esenciales para la economía nacional o la seguridad y la defensa. En 1996, las huelgas se prohibieron en 54 sectores profesionales y empresas «clave»; los sectores en los que no puede haber huelgas comprenden el agua, la producción de electricidad, correos y telecomunicaciones, transportes públicos, transportes aéreos y marítimos, bancos, obras públicas, industria del petróleo y del gas, y defensa nacional y seguridad.

El Primer Ministro puede suspender o terminar una huelga que se considera como una amenaza para la economía o la seguridad pública.

El código se aplica en seis zonas de producción para la exportación que ocupan a más de 260.000 trabajadores. Los inversores son principalmente asiáticos, pero también franceses y estadounidenses.

[Este comentario reviste aquí la forma de una reclamación y se refiere al trato de la gente de mar pero no guarda una relación directa con la libertad sindical o la negociación colectiva.]

Zimbabwe

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es reconocido en Zimbabwe.

El principio es reconocido por las disposiciones legislativas contenidas en los textos siguientes: Constitución de Zimbabwe (versión revisada, 1996); capítulo III de la Declaración de Derechos, SS 11-23; ley de relaciones laborales (capítulo 28: 01) (1996), artículos 21 y 27; ley del servicio público (1996); reglamento de aplicación 141 de la ley del servicio público, de 1997; reglamentaciones de los comités de negociación paritaria del servicio público, 1997; y en virtud de la ratificación, en agosto de 1998, del Convenio núm. 98 de la OIT.

Los trabajadores y los empleadores de Zimbabwe tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a estas organizaciones sin distinción alguna. No obstante, ha habido ciertas dificultades respecto del estatuto de los trabajadores en las denominadas zonas francas de exportación, en la medida en que la ley núm. 23 de 1994 preveía inicialmente que la ley de relaciones laborales no se aplicaría a los trabajadores empleados por los inversores autorizados de esas zonas. Sólo el derecho consuetudinario (*common law*) debía aplicarse a los trabajadores de las ZFE. Sin embargo, ante las reivindicaciones de los trabajadores, se decidió que las disposiciones de la ley de relaciones laborales se aplicarían también a dichas zonas.

La otra categoría de trabajadores que podrían verse afectados por ese principio es la de los «trabajadores en régimen de subcontratación» y aquellos que trabajan en el sector no

estructurado de la economía. El debate sobre el problema del sector no estructurado sigue cobrando importancia en la medida en que se plantea el problema de saber si la reglamentación laboral debe o no ampliarse a ese sector.

Las reglas relativas a las condiciones formales que deben cumplir los trabajadores al constituir una organización no son complejas.

La ley de relaciones laborales (capítulo 28: 01) fija las reglas y exige que esas organizaciones sean registradas para garantizar su reconocimiento y evitar que se trate de organizaciones «fantasmas» cuyo único objetivo sería realizar actividades fraudulentas haciéndose pasar por organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La ley de relaciones laborales (artículo 40, 1) hasta el apartado 84) autoriza al secretario del Registro Laboral a aprobar o a anular el registro o la certificación de sindicatos u organizaciones de empleadores, tras haber examinado las observaciones presentadas en virtud del apartado 93) del artículo 39 de la ley de relaciones laborales (capítulo 28: 01 (1996)).

El secretario del Registro puede asimismo suspender el derecho del sindicato o de la organización de empleadores de llevar a cabo la totalidad o parte de las funciones de un sindicato o de una organización de empleadores registrado o certificado, según sea especificado en la orden de suspensión.

Sin embargo, es importante señalar que el Gobierno sólo interviene en los conflictos laborales si la parte afectada ha interpuesto una queja. Cuando se denuncian casos de actividades fraudulentas en relación con dichas organizaciones, el Gobierno interviene para proteger el interés público y evitar que los miembros de esas organizaciones sean explotados o perjudicados.

Otra «zona poco clara» es la actual falta de estructuras para que exista una libre negociación colectiva en el servicio público, o sea para los funcionarios de los servicios ministeriales, los docentes, las enfermeras y otras categorías especificadas en la ley del servicio público (1995). Los jueces, los policías, el personal de penitenciaría, los militares y el personal de la seguridad nacional no forman parte de la función pública propiamente dicha. Los salarios y la remuneración de los funcionarios han sido, en promedio, inferiores a los de los sectores paraestatal y privado en los que se promueve la libre negociación colectiva en el marco del Programa Económico de Ajuste Estructural (ESAP) (1990-2000). Por consiguiente, según una evaluación de los puestos de trabajo realizada en 1995, la remuneración de los funcionarios públicos era en promedio 84 por ciento más baja que la de sus homólogos de las empresas paraestatales y muy inferiores a la de los trabajadores del sector privado (Evaluación de los puestos de trabajo, de 1995).

La falta de estructuras de negociación colectiva en la función pública puede tener consecuencias negativas sobre las relaciones laborales en ese sector. No obstante, cabe señalar que la ley del servicio público autoriza a los funcionarios a constituir asociaciones y organizaciones reconocidas, tal como la Asociación de la Función Pública (PSA), la Asociación de Trabajadores Públicos (GWA), la Asociación de Enfermeras de Zimbabwe (ZINA), la Asociación de Docentes de Zimbabwe (ZIMTA). Esas asociaciones mantienen consultas con la Comisión del Servicio Público acerca de las condiciones de trabajo en lugar de negociaciones con miras a negociar convenios colectivos. Esto contribuye a los esfuerzos actuales para armonizar la legislación del trabajo.

La ley de relaciones laborales prevé la legalización de los convenios colectivos por el Gobierno pues todos los convenios colectivos deben registrarse ante el secretario del Registro Laboral para que puedan ser legalmente aplicados.

La ley de relaciones laborales autoriza a los inspectores a proceder a controles de rutina en los registros de salarios para garantizar que los convenios colectivos son aplicados. Verifican también si los «convenios colectivos» cumplen con las normas mínimas prescritas. El Gobierno puede tener la facultad de conceder la legalización o de retirarla en los casos en que quiera asegurarse de que las políticas de estabilización de salarios son respetadas.

El principio se aplica en el marco de inspecciones de trabajo de rutina en las empresas.

El Tribunal de Relaciones Laborales y la Alta Corte tienen competencia para garantizar la aplicación del principio.

Las penas y sanciones, tales como la anulación del registro, las multas y las penas de prisión, constituyen algunas de las medidas que pueden utilizarse para garantizar el respeto de la aplicación del principio.

El principio de «buena voluntad» también es importante para aplicar el principio considerado.

Evaluación de la situación en la práctica

Zimbabwe, como la mayoría de los países en desarrollo, carece de estadísticas.

Las escasas estadísticas disponibles demuestran una importante mejora desde la adopción del ESAP en 1991. Actualmente, la mayoría de los sectores están registrados en el marco de consejos nacionales para el empleo y funcionan sobre la base de «convenios colectivos negociados».

A la fecha, existen aproximadamente 46 consejos nacionales para el empleo con convenios colectivos que se registran y se están aplicando. Hay aproximadamente 60 sindicatos registrados. Los sindicatos, las organizaciones de empleadores y el Gobierno han organizado talleres y seminarios de formación para reforzar la competencia de los agentes nombrados que trabajan para facilitar la negociación de los convenios colectivos en sectores de industria específicos tal como están representados en sus respectivos consejos nacionales para el empleo.

El Gobierno y los interlocutores sociales (ZCTU y EMCOZ) han colaborado para armonizar la legislación laboral de Zimbabwe con miras a extender la negociación colectiva a la función pública como es el caso para los sectores paraestatal y privado.

El resultado de esos esfuerzos es el proyecto de ley de armonización de la legislación laboral de 1998, que actualmente examina el Parlamento.

En 1998, el Gobierno y los interlocutores sociales crearon un Foro de negociación tripartita para negociar cuestiones que afectan a la vez a los empleadores y a los trabajadores, y con el propósito de promover la armonía social mediante la libertad de asociación y la negociación colectiva en los sectores público y privado. En el marco de ese Foro, se celebran periódicamente reuniones tripartitas. Se organizan seminarios y talleres para

sensibilizar a los trabajadores y a los empleadores respecto de esos derechos fundamentales.

Los convenios colectivos negociados a nivel de empresa o de sector industrial son registrados.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Los esfuerzos realizados con miras a promover el principio incluyen las siguientes medidas:

- el registro de los convenios colectivos negociados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores reconocidas, tales como los sindicatos de un sector o una rama específicos;
- la participación en las reuniones del Consejo de Administración de la OIT así como en las diversas comisiones de la OIT;
- la presentación de memorias anuales a la OIT sobre los convenios y los principios referidos;
- la financiación de la participación de los interlocutores sociales a las reuniones tripartitas de la OIT, de la SADC y de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la OUA, y
- la celebración de seminarios y talleres, si bien los recursos son limitados.

La OIT ha fomentado la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva mediante la creación de normas y directivas que los Estados Miembros deben aplicar.

La OIT contribuye a promover dicho principio al invitar a delegaciones tripartitas a sus reuniones, seminarios de fortalecimiento de capacidades y talleres de formación como, por ejemplo, el de Dakar sobre la elaboración de memorias en relación con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en Africa. El Gobierno, los sindicatos y los delegados patronales se benefician con esa formación.

La OIT ha prestado asistencia financiera a los Estados Miembros para realizar estudios, proyectos y programas específicos con el propósito de promover esos principios y derechos fundamentales. Por ejemplo, el Programa IPEC de la OIT para la erradicación del trabajo infantil presta valiosos servicios a los Estados Miembros. Numerosos países de Africa disponen ahora de datos sobre trabajo infantil: por ejemplo, Sudáfrica, Namibia y Zimbabwe están ultimando un proyecto de encuestas sobre trabajo infantil.

Otros organismos tales como el PNUD y las ONG están en la vanguardia en materia de asistencia financiera a los Estados Miembros y los instan a promover los principios de la libertad de asociación y de la negociación colectiva. Por ejemplo, la Fundación Frederic Ebert (FES) de Alemania creó programas de formación para reforzar la capacidad de los sindicatos y de los funcionarios públicos para reafirmar y respetar los principios de la libertad de asociación y de la negociación colectiva, mediante programas de formación en materia jurídica.

Al respetar y promover esos principios el objetivo del Gobierno de Zimbabwe es crear y reforzar un sistema democrático en el que los derechos del hombre y los derechos de los trabajadores y de los empleadores sean respetados. Esto promoverá la democracia, el buen gobierno y la responsabilidad en beneficio de la nación entera y del mundo. El objetivo es promover «una buena gestión» y el «estado de derecho».

Las condiciones necesarias para lograr esos objetivos incluyen el suministro de asistencia en materia de formación de funcionarios públicos, de sindicatos y de empleadores que tratan de las cuestiones relativas a la promoción y la aplicación de los principios considerados. Esos responsables necesitan una formación intensiva para adquirir las competencias necesarias y elaborar estrategias de promoción y de aplicación.

Por ejemplo, el Taller tripartito de Dakar sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (6-8 de octubre) fue un primer paso. Después de ese Taller se espera una mejora de la calidad de las memorias. Es necesario organizar seminarios y programas más intensivos al respecto.

Ultimamente, el Gobierno de Zimbabwe ha contratado altos funcionarios con formación universitaria de alto nivel para mejorar el sistema de la administración del trabajo.

La OIT debería prestar asistencia ayudando a que estos funcionarios adquieran las competencias pertinentes en materia de aplicación y control de la aplicación de los principios y derechos fundamentales de manera que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones puedan gozar de esos principios y derechos.

La OIT debería suministrar recursos financieros para los delegados tripartitos de los países en desarrollo a fin de que éstos realicen viajes de estudios a los países desarrollados y adquieran así la experiencia de esos países en materia de aplicación y control de los principios considerados.

Esto debería abarcar a los funcionarios encargados de promover la aplicación y el control de esos principios, así como a aquellos encargados de redactar las memorias de los países.

La OIT debe suministrar asistencia técnica para la elaboración de indicadores sociales apropiados y para crear capacidad de recopilación de datos. Es necesario organizar talleres de formación en materia de estadísticas.

En el umbral de un nuevo milenio, los ordenadores son un recurso bienvenido, así como la ayuda para obtener material informático de manera que nuestros sistemas de información manuales sean informatizados.

Organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido copia de la memoria

Se ha transmitido copia de la presente memoria al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y a la Confederación de Empleadores de Zimbabwe.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

A la fecha, no hemos recibido ninguna observación ni comentario de los interlocutores sociales. Sin embargo, los interlocutores sociales han brindado una contribución al proyecto de memoria en la medida en que lo hemos preparado con ellos durante el taller de seguimiento de Dakar.