

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



## Indice

	<i>Página</i>
<b>Arabia Saudita</b>	
Gobierno.....	7
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	7
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	8
<b>Bahamas</b>	
Gobierno.....	8
<b>Bahrein</b>	
Gobierno.....	10
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	11
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	12
<b>Brasil</b>	
Gobierno.....	18
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Nacional del Comercio (CNC).....	20
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CNC.....	21
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Nacional de Transportes (CNT).....	21
Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato para la Democracia Social (SDS).....	22
<b>Canadá</b>	
Gobierno.....	22
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	25
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	28
<b>China</b>	
Gobierno.....	29
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	30
<b>Corea, República de</b>	
Gobierno.....	32
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	37
<b>República Democrática del Congo</b>	
Gobierno.....	38
<b>El Salvador</b>	
Gobierno.....	39
Observaciones presentadas a la Oficina por la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS).....	41
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CATS.....	42
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	45
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	45
<b>Emiratos Arabes Unidos</b>	
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	49
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	49
<b>Estados Unidos</b>	
Gobierno.....	53
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	53

<b>Fiji</b>	
Nota de la Oficina .....	57
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	57
<b>Guinea Ecuatorial</b>	
Nota de la Oficina .....	57
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	57
<b>India</b>	
Gobierno .....	58
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	59
<b>Irán, República Islámica del</b>	
Gobierno .....	59
<b>Iraq</b>	
Gobierno .....	61
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	63
<b>Jordania</b>	
Gobierno .....	63
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	63
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	64
<b>Kenya</b>	
Gobierno .....	65
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	66
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	66
<b>Kuwait</b>	
Gobierno .....	67
<b>Lao, República Democrática Popular</b>	
Nota de la Oficina .....	68
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	68
<b>Líbano</b>	
Gobierno .....	69
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	71
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	72
<b>Malasia</b>	
Gobierno .....	75
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	75
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	78
<b>Marruecos</b>	
Gobierno .....	89
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) .....	94
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	94
<b>Mauricio</b>	
Gobierno .....	96
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF) .....	99
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos de Cuerpos Constituidos (FSCC) .....	100
<b>Mauritania</b>	
Gobierno .....	101
<b>México</b>	
Gobierno .....	102
<b>Myanmar</b>	

Nota de la Oficina.....	104
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	104
<b>Nepal</b>	
Gobierno.....	105
<b>Nueva Zelandia</b>	
Gobierno.....	106
Información adicional presentada a la Oficina por el Gobierno de Nueva Zelandia .....	110
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia (NZEF) .....	111
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la NZEF.....	112
Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) .....	113
<b>Omán</b>	
Gobierno.....	113
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	115
<b>Qatar</b>	
Gobierno.....	116
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	116
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	117
<b>Singapur</b>	
Gobierno.....	118
<b>Sudán</b>	
Gobierno.....	119
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	121
<b>Tailandia</b>	
Gobierno.....	122
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	131
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL .....	132
<b>Uganda</b>	
Gobierno.....	134
<b>Viet Nam</b>	
Gobierno.....	137
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	137
<b>Zimbabwe</b>	
Gobierno.....	138



## **Arabia Saudita**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

Quisiéramos informar a la OIT de que no se han producido cambios con respecto a la legislación y la práctica nacional pertinente desde que presentamos nuestra memoria para el primer examen anual. Los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales están examinando seriamente la ratificación de convenios internacionales del trabajo.

### ***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 transmitan al Sr. Abdullah Dahlan, representante de los empleadores; se ha transmitido otra copia de la presente memoria al Sr. Mohammad Misned AL-Hajri de la compañía Aramco, representante de los trabajadores.

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

No hemos recibido 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, así como la negociación colectiva. Cualquier persona que intente formar un sindicato puede ser despedida, encarcelada, o, en el caso de los trabajadores migrantes, expulsada del país.

Alrededor de la mitad de la mano de obra está compuesta por trabajadores 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 de asociación y libertad sindical o la negociación colectiva.]

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

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

## ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

El Gobierno quisiera comunicar a la Oficina que hemos hecho énfasis en más de una ocasión en que la inexistencia de organizaciones de trabajadores en el Reino de Arabia Saudita obedece a las características particulares y especiales que hacen único al Reino, a saber, que la Charia (la ley islámica) se considera su Constitución y que los sindicatos no son un objetivo en sí, sino un medio para alcanzar objetivos específicos como proteger a los trabajadores, proporcionarles bienestar y garantizar sus derechos.

En el Reino, 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, sin distinción alguna 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 sus actividades con la mayor perfección posible.

La estabilidad de las relaciones de trabajo en el Reino de Arabia Saudita es una realidad. Arabia Saudita es un país que acoge a un número importante de trabajadores de diferentes nacionalidades, que trabajan junto con sus nacionales, sin discriminación alguna. La afluencia ininterrumpida de extranjeros procedentes de todo el mundo en busca de trabajo en el Reino de Arabia Saudita que se ha registrado durante muchos años muestra que la mano de obra extranjera recibe cuidados y atención por medio de la ley que proporciona protección adecuada contra la explotación y el abuso por parte de los empleadores. Dicha legislación garantiza los derechos de los trabajadores por la vía formal, y mediante procedimientos de facilitación, gratuitos y sin complicaciones.

El Gobierno confía en que sus observaciones bastarán para aclarar las cuestiones suscitadas por la CIOSL.

## **Bahamas**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### **Evaluación del marco institucional**

En las Bahamas se reconoce el principio de libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Este principio está reconocido en la Constitución. Los principios que figuran en el Convenio núm. 98 (1949) de la OIT, que ha sido ratificado por las Bahamas, forman parte de la legislación de este país.

No hay ninguna categoría de empleadores ni trabajadores a la que se niega el derecho a sindicarse, excepto la policía y el cuerpo de defensa.

No es necesario solicitar una autorización previa para crear organizaciones de empleadores o trabajadores.

El Gobierno no puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o trabajadores.



No se excluye a ninguna categoría de empleadores ni trabajadores de ningún posible sistema/procedimientos para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En la legislación no se dispone que el Gobierno deba autorizar los convenios colectivos.

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

Las medidas adoptadas para promover la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva figuran en la ley de relaciones industriales de 1969 y en su enmienda de 1996.

En lo tocante a los medios utilizados para promover los principios y derechos, el Gobierno establece el procedimiento para organizarse y hacer valer el reconocimiento en la legislación, así como un procedimiento de solución de conflictos para tratar los problemas que surgen en el proceso.

Además, los sindicatos supervisan de cerca los conflictos y facilitan información al respecto con el fin de garantizar que los empleadores acatan lo dispuesto.

Además, el Tribunal Industrial también desempeña una función importante en este proceso.

El objetivo del Gobierno de las Bahamas es ratificar el Convenio núm. 87 (1948) de la OIT. El Gobierno ha enmendado la legislación con el fin de reflejar y respaldar los principios que figuran en este Convenio.

Actualmente, en las Bahamas no se requiere nada en especial para proceder a la ratificación efectiva de dicho Convenio.

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

Federación de Empleadores de las Bahamas (BECON)

Congreso Nacional de Sindicatos (NCTUS)

Comunidad del Congreso Sindical de las Bahamas (CBTUC)

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

Se recibió información a raíz de las consultas mantenidas durante la preparación del proyecto de ley.

## **Bahrein**

### ***Medios de apreciación de la situación***

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical está reconocido en la forma y dentro de los límites previstos por el sistema jurídico de Bahrein.

Dicho reconocimiento figura en la Constitución, en la legislación laboral y en los 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.

El establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores se efectúa en el marco de las normas establecidas por el Gobierno, pero no es necesaria una autorización previa.

Entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores existe una cooperación que garantiza la realización de los intereses comunes.

La exclusión de categorías o de personas de la aplicación del principio viene determinada por las normativas vigentes antes señaladas.

Los medios de aplicación del principio son de orden administrativo y legislativo, como se ha indicado más arriba.

El Comité General de Trabajadores de Bahrein es reconocido como la organización representativa de los trabajadores de Bahrein tanto en el extranjero, en particular en las conferencias internacionales, regionales y árabes, como a nivel nacional, en órganos como el Consejo Superior de Formación Profesional y los consejos y comités tripartitos en que el Gobierno y los empleadores también están representados, de conformidad con el Código de Trabajo y la legislación en materia de seguridad social.

Esta organización de los trabajadores, con su estructura actual y sus organizaciones afiliadas que representan a los comités laborales de las empresas, parece ser la más adecuada a las condiciones del mercado de trabajo de Bahrein, habida cuenta de que la mano de obra extranjera constituye más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo total. Este sistema resulta también el más apropiado para 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***

El Gobierno se empeña en respaldar la organización de los trabajadores y potenciar su función, actividades y contribuciones en defensa de los intereses de los trabajadores, lo que comprende incorporar a la organización de trabajadores en las actividades de formulación de políticas y legislación laborales; el Gobierno proporciona también un apoyo material al Comité General de Trabajadores.

Se ha instado al Comité General de Trabajadores a tomar parte en la elaboración de la legislación y políticas laborales, así como en consejos consultivos como el Consejo *Shura*. También se alienta al Comité a tomar parte en muchas actividades de interés para los trabajadores, en particular en la creación de un centro de educación obrera — al que se da

un apoyo material en forma de libros, obras de consulta y publicaciones — y en el desarrollo y modernización de la legislación del trabajo.

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

Los objetivos del Gobierno son el aumento de la productividad de los trabajadores, la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones sociales y económicas.

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

Se remitió una copia de la presente memoria al Comité General de Trabajadores de Bahrein y a la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

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

No hay observaciones.

**Bahrein**

***Observaciones presentadas a la Oficina 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 las órdenes ministeriales de 1981 no mencionan este derecho y prescriben únicamente el establecimiento de comités paritarios.

La ley de 1957 relativa a los sindicatos ha sido suspendida, el Código de Trabajo de 1976 estipula que pueden constituirse comités paritarios de representantes de trabajadores y de empleadores con el fin de «colaborar en la resolución de conflictos, garantizar una mejora de las condiciones sociales de los trabajadores, organizar servicios sociales, fijar los salarios, aumentar la productividad y cualquier otra cuestión que sea de mutuo interés». Los comités se componen de cuatro representantes de los trabajadores y de cuatro representantes de los empleadores.

Los Comités Consultivos Paritarios de Trabajo (CCP) pueden establecerse con el permiso del Gobierno. Existen 19 CCP en 19 grandes empresas mixtas y empresas del sector privado.

Aunque en los CCP se elige a los representantes de los trabajadores, la dirección organiza las elecciones. El Ministerio de Trabajo tiene potestad para impedir que los candidatos obreros se presenten a las elecciones de los CCP.

Los CCP representan los intereses de los trabajadores en las discusiones con la dirección, pero sólo pueden actuar en calidad de asesores y no tienen ningún poder real para negociar.

Los trabajadores que han sido elegidos miembros de los CCP designan por votación secreta a 11 miembros ejecutivos del Comité General de Trabajadores de Bahrein

(GCBW), establecido en 1983 para coordinar y supervisar a los CCP. Este Comité se encuentra sujeto al control del Gobierno y no puede afiliarse ni recaudar cuotas de afiliación.

El Ministerio de Trabajo debe aprobar el reglamento interno del GCBW. Este último no puede invertir fondos ni adquirir bienes sin la autorización del Ministerio, y tampoco puede dedicarse a actividades políticas.

El Gobierno exige que un representante del Ministerio asista a las juntas generales del GCBW y las supervise.

En los últimos años, el GCBW ha pedido al Gobierno que modifique la legislación a fin de permitir la existencia de los sindicatos, pero no ha recibido ninguna respuesta positiva. Las autoridades supervisan las actividades del GCBW, y algunos responsables de los CCP y del GCBW han sido hostigados, arrestados y detenidos durante varios meses sin cargo ni juicio, o se les han confiscado sus pasaportes.

[... El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a los CCP y al GCBW.]

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

El Sindicato de Trabajadores de Bahrein existe fuera del país. [... El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a representantes individuales de los sindicatos y a sus familias...]

Bahrein depende en gran parte de la mano de obra de otros países, y más de las dos terceras partes de la mano de obra son expatriados. Estos trabajadores 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 domésticos.

El GCBW puede dilucidar conflictos de los trabajadores 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 asiáticos expatriados mal remunerados por trabajadores nacionales.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

La ley del trabajo núm. 23 de 1976 relativa al sector privado y las enmiendas de la misma garantizan los derechos y libertades de los trabajadores, como está estipulado en los artículos 142, 143 y 144 de la ley y por los decretos ministeriales núms. 9 y 10 de 1981. También facilita un marco para el establecimiento de una organización de trabajadores, en particular el Comité General de los Trabajadores de Bahrein. Deberían observarse las siguientes disposiciones de la ley:

- a) Esta organización cuenta con los componentes y mandantes exigidos para el establecimiento de organizaciones de trabajadores. El Comité General de los Trabajadores de Bahrein es una entidad legal e independiente basada en la libre elección de sus miembros. Representa asimismo a los trabajadores de Bahrein a nivel interno y en todas las conferencias y actos internacionales de los árabes en el extranjero.

- b) A través de esta organización, el legislador se propone defender los derechos de los trabajadores, atender sus intereses mutuos, y mejorar tanto sus condiciones de empleo como su nivel económico, social y cultural. Esto se estipula explícitamente en los artículos 142 y 143 de la ley del trabajo y en los decretos ministeriales núms. 9 y 10 de 1981.
- c) Esta organización está de conformidad con las condiciones sociales y políticas y la situación del país, donde la fuerza de trabajo extranjera corresponde a más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo total de Bahrein.
- d) Esta organización de trabajadores, en la forma y el marco determinados por la ley del trabajo, está de conformidad con las normas internacionales del trabajo y, en particular, con las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Además del cumplimiento de las disposiciones de estos convenios, éstos no han exigido una denominación específica para las organizaciones de los trabajadores o empleadores, ya sea un sindicato, una comisión u otro tipo de organización. Ambos convenios insisten en que el ejercicio de los derechos contenidos en los mismos debería ceñirse al marco de las condiciones sociales y económicas de cada Estado Miembro.
- e) El objetivo de una organización de trabajadores, independientemente de su denominación, es lograr la organización de los trabajadores, proteger sus intereses, establecer prácticas de trabajo genuinas en el marco de las reglamentaciones en vigor y de los valores establecidos en la sociedad, pero sin olvidar en ningún caso la realidad laboral o social. En cualquier caso deberá llevar a cabo sus funciones y tareas principales en lo que respecta a aumentar la productividad de los trabajadores, proteger sus intereses, mejorar su situación material y social, y promover los fundamentos de las buenas prácticas entre sus miembros.
- f) La organización de los trabajadores disfruta de derechos y libertades que garantizan el ejercicio de las actividades y las tareas que se le confían. En primer lugar y ante todo, sus miembros tienen derecho a elegir libremente a sus representantes, tarea que se confía a una comisión compuesta de trabajadores, sin que interfiera ningún partido o empresa, para garantizar la formalidad del proceso de elección.
- g) Las comisiones de los trabajadores tienen derecho a participar en el diálogo social y la cooperación de los siguientes modos:
- i) participar en comisiones de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos laborales, de conformidad con los artículos 133 y 139 de la ley del trabajo para el sector privado;
  - ii) estar representados en el Consejo Superior para la Formación Profesional, junto con el Gobierno y los representantes de los empleadores, de conformidad con el decreto núm. 20 de 1975, enmendado por el decreto núm. 1 de 1978;
  - iii) estar representados en consejos específicos para la formación profesional, de conformidad con el decreto núm. 12 de 1979 (por ejemplo, el Consejo de Bancos, el Consejo del Sector Hotelero). Estos Consejos son secciones del Consejo Superior para la Formación Profesional;
  - iv) estar representados en el Consejo de Administración de la Organización de la Seguridad Social, junto con el Gobierno y los representantes de los empleadores,

de conformidad con el artículo 8 del decreto-ley núm. 24 de 1976 relativo a la seguridad social;

- v) estar representado en el Consejo Superior para los Servicios del Trabajo, de conformidad con el artículo 98 de la ley del trabajo y el decreto núm. 11 de 1976, enmendado por el decreto núm. 13 de 1984;
  - vi) estar representado por el Consejo Superior Consultivo del Trabajo, de conformidad con el artículo 145 de la ley del trabajo;
  - vii) estar representado por consejos consultivos, conforme al artículo 146 de la ley del trabajo.
- h) En lo referente a los trabajadores domésticos no considerados por la ley del trabajo, el artículo 155*bis* de la ley del trabajo, enmendado por el decreto núm. 14 de 1993, establece que los trabajadores domésticos podrán presentar sus conflictos laborales ante el Ministerio del Trabajo, para que sean resueltos amistosamente. Los casos sin solución se presentarán a la judicatura para que los examine.
- i) Se hace un seguimiento de los estatutos de las comisiones de los trabajadores para asegurarse de que no son contrarios al orden público y a la legislación nacional establecida, de conformidad con las normas internacionales.

Además de lo mencionado anteriormente, cabe decir que el Estado de Bahrein actualmente está enmendando la ley del trabajo para el sector privado, inspirado por las normas del trabajo árabes e internacionales y considerando las observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

El Gobierno desea señalar que, al abordar la cuestión de la actividad sindical en Bahrein, es importante considerar el contexto en que se desarrolla la actividad sindical. Estamos convencidos de la importancia que esto reviste, por lo que deseáramos presentar nuevamente a la OIT información sobre el contexto local.

Desde una perspectiva internacional, sigue habiendo una tendencia hacia la formación de bloques económicos y comerciales. En nuestra región, esto ha conducido al desarrollo y la consolidación del Consejo de Cooperación con el Golfo (CCG), del que Bahrein es miembro.

Bahrein continua enfrentándose a una serie de importantes cuestiones económicas que no afectan a otros países del CCG. La disminución de las reservas de petróleo en particular significa que el país debe tomar medidas activas para la diversificación de la industria y para atraer nuevos negocios al país para brindar trabajo a sus ciudadanos.

El país se siente orgulloso de ser un líder entre los miembros del CCG en lo que concierne a las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, y en facilitar las actividades sindicales. El Gobierno sigue comprometido con el proceso de la consulta tripartita en los ámbitos de la elaboración de políticas y la prestación de servicios.

Centrándose en la situación del país, Bahrein tiene un mercado de trabajo atípico en términos generales. Las estimaciones oficiales de la fuerza de trabajo a finales de 1998 muestran que el 62,8 por ciento eran trabajadores expatriados y el 37,2 por ciento nacionales de Bahrein. Las estadísticas disponibles relativas al sector privado indican que, en el mejor de los casos, el 35 por ciento de los trabajadores son de Bahrein. Por lo tanto, es difícil y podría considerarse irrazonable en este contexto, aplicar los modelos sindicales

normativos que se han desarrollado para afrontar las diferentes circunstancias y condiciones culturales.

En nuestros comentarios para la memoria anual de 2000 observamos que muchos países industrializados, de donde surgió el modelo sindical, están experimentando dificultades en lo que respecta a su cumplimiento. No obstante, Bahrein sigue comprometiéndose a respetar el medio ambiente en que actúan las organizaciones de los trabajadores, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

El Gobierno reconoce que debería facilitarse a sus ciudadanos la posibilidad de disfrutar de los beneficios económicos del país, maximizando su participación en la fuerza de trabajo. La política introducida, conforme a la que las empresas deben aumentar su porcentaje de bahreinís del 5 al 50 por ciento anualmente, sigue aplicándose y modificándose para atender las necesidades y situación actuales.

El compromiso del Gobierno con la existencia y el funcionamiento de los sindicatos está demostrado ampliamente en las disposiciones de la Constitución Nacional. Se consulta activamente al Comité General de Trabajadores de Bahrein (GCBW), el organismo nacional de sindicatos, sobre una serie de cuestiones. El GCBW está permanentemente representado en el Consejo Shura, el Consejo Superior de Formación Profesional, en otros consejos específicos de formación, en la Junta de la Organización General para la Seguridad Social (GOSI) y en órganos similares. El Gobierno se compromete a incluir al GCBW en los procesos consultivos contenidos en el artículo 5 de la orden ministerial núm. 10 de la ley del trabajo de 1981, que compromete al Gobierno con respecto a las consultas tripartitas.

Sin embargo, son correctas las observaciones acerca de la inexistencia de los sindicatos, debida a varias razones.

Se han facilitado anteriormente detalles sobre las características de la fuerza de trabajo en nuestra respuesta. Cuando se formuló la ley del trabajo, la fuerza de trabajo era, si cabe, aún más atípica, compuesta por aproximadamente un 90 por ciento de trabajadores expatriados. Por lo tanto, el argumento presentado anteriormente es aún más pertinente. La aplicación de un modelo sindical normativo en una situación tan atípica no se consideró práctico en su momento. Deberíamos considerar si existe algún país cuya situación nacional haya facilitado un entorno en que los sindicatos hayan evolucionado en su forma «genuina». Sin duda, el informe de la CIOSL abarca una multitud de países, lo que pone en duda esta cuestión.

También cabe señalar que dichas cláusulas no se incluyeron en la ley del trabajo cuando se introdujo por primera vez en 1957 bajo la autoridad del Reino Unido.

Como se observó correctamente, los Comités Consultivos Paritarios (CCP) han intervenido en 19 empresas, y se han añadido tres en los últimos 24 meses. Esto demuestra claramente el compromiso del Gobierno y del sector privado en lo que respecta al proceso continuo de consulta a través de los CCP.

En el informe se indica que «el Gobierno organiza las elecciones» de los CCP. Querríamos señalar que el Gobierno no organiza elecciones, limitándose únicamente a controlar los procedimientos de las mismas y a brindar el apoyo necesario para que éstas puedan celebrarse. Su objetivo es asegurar que las elecciones sean justas y representen el deseo de los trabajadores afectados. Seguiremos desplegando esta labor.

Con referencia al comentario acerca de que el Gobierno puede excluir a candidatos trabajadores, insistimos en que las leyes y reglamentaciones no autorizan al Ministerio a

proceder a dicha exclusión. Sin embargo, la ley del trabajo estipula que los candidatos deberían demostrar una conducta y un comportamiento adecuados. En cumplimiento de la ley, si el candidato no cumple con las condiciones establecidas, el Ministerio deberá presentar su objeción. La ley reconoce la importancia de los CCP en el proceso consultivo y asegura la eficacia de los mismos. Sería erróneo suponer que se recurre activamente al artículo, e indudablemente no se aplica de un modo arbitrario. Es importante observar que, aunque Bahrein estaba experimentando una situación nacional problemática en 1995, en ninguna ocasión se recurrió a este artículo de la ley del trabajo.

El informe indica que «... los CCP... sólo pueden actuar en calidad de asesores y carecen de autoridad real para negociar». Sin embargo, el párrafo 2 del informe señala que los CCP «pueden cooperar en la solución de conflictos, asegurar la reforma de las normas sociales de los trabajadores, organizar servicios sociales, establecer salarios, aumentar la productividad y en cualesquiera otras cuestiones de interés mutuo». Estas declaraciones son inconsistentes. Para emprender estas actividades pueden, como sucede en la práctica, participar en un proceso de negociación.

Los CCP discuten una gran variedad de temas durante sus deliberaciones, como las contribuciones de las empresas a los planes de ahorro, la elaboración de planes de vivienda, de asistencia médica apoyada por la empresa, instalaciones de estacionamiento y muchos otros asuntos de interés para ambas partes. Es inevitable que ocasionalmente haya diferencia de opiniones sobre estos aspectos, que exija una negociación, a menudo prolongada. En la mayoría de los casos, estos conflictos se solucionan con el acuerdo de las dos partes. Este proceso de planteamiento de cuestiones, seguidos de una negociación hasta llegar a una resolución, forma parte de su función continua. Por tanto, nos sentimos algo desconcertados por la declaración según la cual los representantes de los trabajadores carecen de autoridad para negociar.

También nos deja desconcertados el comentario acerca de que el GCBW está controlado por el Gobierno, en cuyo caso, ¿cómo surge la situación en que los representantes del GCBW tengan las opiniones que expresan? Además, ¿cómo se sienten lo suficientemente libres de expresar abiertamente sus opiniones? Indudablemente, la respuesta a estas preguntas es una prueba evidente de que el control alegado es ilusorio.

Ningún representante del Gobierno asiste a las reuniones generales del GCBW. En realidad, las leyes y reglamentaciones no autorizan a ello al Gobierno. El representante del Gobierno solamente está presente en la primera reunión, en que se eligen a los miembros de la junta, y después para asegurar que las elecciones son justas y representan el deseo de los trabajadores.

Nos sorprende observar que se comenta nuevamente que el Gobierno controla el GCBW y los CPP. Esto es, una vez más, desconcertante.

Se rechazan totalmente las alegaciones relativas a acosos, arrestos, detenciones sin acusación o juicios, y la confiscación de pasaportes. Si pueden citarse ejemplos específicos de estas alegaciones, exigiríamos que se facilitaran pruebas. Se garantiza que se investigarán rigurosamente.

Si bien es cierto que los trabajadores extranjeros no están ampliamente representados en los CPP, pueden participar en las elecciones. De igual modo, todos los trabajadores, ya sean nacionales de Bahrein o extranjeros, tienen derecho de voto. Por tanto, la elección de los representantes es el resultado de un proceso democrático en el que el Gobierno no desea interferir.



Se ha comentado que la política del Gobierno está elaborada para ayudar a los ciudadanos de Bahrein a participar en la fuerza de trabajo, lo que se considera una gran responsabilidad para el Gobierno, responsabilidad que, por otra parte, se practica en todo el mundo. Al mismo tiempo, el Gobierno sigue comprometiéndose a asegurar la protección de los derechos de los trabajadores extranjeros y nacionales, así como la existencia de un mecanismo de presentación de quejas disponible para todos los trabajadores. La experiencia revela el buen funcionamiento de esta política, con un porcentaje de casos de trabajadores extranjeros aproximadamente igual o mayor que su porcentaje en la fuerza de trabajo. Se rechaza, por tanto, el comentario acerca de que la situación política dificulta la representación de los trabajadores extranjeros.

## Resumen

Es evidente que los informes de la CIOSL contienen algunas inexactitudes y tergiversaciones.

El Gobierno de Bahrein mantiene un compromiso con respecto a la presencia activa de los sindicatos en el país, cuyo organismo nacional es el GCBW. Sin embargo, necesita considerarse el contexto local, en particular los siguientes aspectos:

- Debe considerarse la situación de Bahrein en el PCC y la necesidad del país de actuar en su marco económico y cultural regional. Debe asegurarse que se reconocen las medidas adoptadas por Bahrein, a menudo reconocido ampliamente como líder de la región en materia de relaciones industriales. Si los esfuerzos desplegados son solamente objeto de críticas, esto desalentará a otros en lo que concierne a la reforma.
- Bahrein necesita ampliar su actividad económica, manteniendo los negocios actuales del sector privado y atrayendo otros nuevos. El país se enfrenta actualmente a asuntos económicos importantes que no afectan a sus países vecinos. Si los procesos de las relaciones industriales de Bahrein varían excesivamente de los procesos de sus países vecinos, es probable que otros países atraigan los negocios. Esto supondría una posible disminución en el volumen de los negocios, lo que a su vez conduciría a la reducción del número de puestos de trabajo y sería motivo de sufrimiento para los trabajadores del país.
- La fuerza de trabajo de Bahrein es atípica, lo que ha tenido consecuencias importantes en el modo en que se afrontó el movimiento sindical en la ley del trabajo y en la evolución de su práctica. El Gobierno se compromete, mediante sus políticas y actividades, a asegurar que los ciudadanos se beneficien de la vida económica del país, maximizando su participación en la fuerza de trabajo. La actividad sindical podrá llegar a ser el movimiento principal a medida que evoluciona este proceso.
- Los sindicatos están contemplados en la Constitución y el GCBW está representado en todos los principales organismos gubernamentales, que se declaran a favor de la consulta tripartita.
- El Gobierno de Bahrein, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se compromete a asegurar la defensa de la ley del trabajo y el mantenimiento de los derechos de los trabajadores, independientemente de su género, nacionalidad o tipo de trabajo realizado.

La memoria de la CIOSL, si bien critica en algunos aspectos a Bahrein, reconoce el carácter democrático y consultivo de los procesos industriales establecidos en el país. Las críticas presentadas, son infundadas, o pueden obedecer a las circunstancias del país explicadas anteriormente.

No obstante, el Gobierno reconoce que el ámbito de las relaciones profesionales requiere atención constante, con objeto de que se respeten los derechos de todos los trabajadores, tanto nacionales como expatriados. A estos fines, estamos examinando detalladamente la ley del trabajo, para asegurar su plena conformidad con las normas internacionales y el cumplimiento de los objetivos anteriormente mencionados.

El Gobierno asegura su pleno compromiso con el examen actual, así como con el progreso y la reforma de la ley del trabajo.

## **Brasil**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

El Gobierno de Brasil reitera la información comunicada en su primera memoria. Sin embargo, señala que, contrariamente a la indicaciones del párrafo 79 del documento GB.277/3/1 (examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo), Brasil ratificó de hecho el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) el 18 de noviembre de 1952.

#### Evaluación de la situación en la práctica

Las estadísticas de que disponía la Secretaría de Relaciones Industriales (SRT) muestran un considerable aumento del número de acuerdos colectivos y convenios firmados en Brasil en los últimos años, lo que refleja el aumento de la libertad y autonomía sindicales, el desarrollo de una cultura de negociación y el refinamiento de la legislación laboral. De acuerdo con la información facilitada por el Sistema Estadístico para Acuerdos Colectivos (SENC), organizado y gestionado por la Secretaría de Relaciones Industriales, el número de acuerdos colectivos presentado en el Ministerio de Trabajo y Empleo ha aumentado de 9.826 en 1997 a 15.456 en 1998, y a 16.713 en 1999. Además, se aplicó la mediación pública en 8.258, 10.213 y 9.700 casos respectivamente en 1997, 1998 y 1999 en el marco de las delegaciones de trabajo regionales, con miras a promover la armonización de los intereses de los empleadores y los trabajadores.

No se han analizado sistemáticamente los contenidos de los acuerdos colectivos; sin embargo, puede observarse que la negociación abarca actualmente nuevos ámbitos, con la incorporación progresiva de cláusulas en las que se tratan los problemas actuales — seguridad de empleo, participación en programas de reparto de beneficios, productividad, formación profesional y flexibilidad. Si bien la negociación se había consagrado exclusivamente a las cuestiones relativas a los salarios y los beneficios sociales, el orden del día actual demuestra la mayor madurez de los interlocutores sociales en lo que concierne a la negociación y a la adaptación a las limitaciones que existen actualmente en el mundo del trabajo. La reducción del número de huelgas en los últimos años da fe de este progreso. Si bien es cierto que esta reducción refleja las restricciones impuestas al movimiento de los trabajadores durante un periodo desfavorable, la ralentización del crecimiento económico y el aumento del desempleo, la actitud más abierta al diálogo y a la negociación de las partes es en parte responsable.

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

En lo que respecta a la propuesta de enmienda constitucional (PEC) núm. 623/98 mencionada en la memoria anterior, según las últimas informaciones obtenidas de las autoridades legislativas, ésta se ha añadido a la propuesta núm. 346/96, que modifica la organización de los tribunales del trabajo y que actualmente está siendo examinada por las comisiones especiales de la Cámara de Diputados.

Entre las medidas adoptadas con miras a promover los derechos y principios, debería mencionarse la promulgación de la ley núm. 9958 de fecha 12 de enero de 2000, que modifica la Consolidación de las leyes del trabajo (CLT) al autorizar a las empresas y a los sindicatos la creación de comisiones de consulta previa, que son organismos mixtos constituidos por representantes de empresas y trabajadores, encargados de promover la armonización en los conflictos laborales individuales. Esta ley estipula que el establecimiento y funcionamiento de la comisión creada en los sindicatos, que estarán regidos por convenio o acuerdo colectivo, y que se garantizará la seguridad de empleo de los representantes de los trabajadores que la conforman. En sus propios establecimientos, la comisión examinará las quejas antes del procedimiento legal, cuando este tipo de solicitud sea presentada por un trabajador. El acuerdo de conciliación es ejecutorio, sin necesidad de una decisión legal, y por tanto puede entrar en vigor cuando se carece de dicha decisión.

El interés de este instrumento por la negociación colectiva es, fundamentalmente, fomentar la negociación amistosa de los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Además, permite a las empresas evitar los costos indirectos ocasionados por los procedimientos legales, facilita el tratamiento rápido de las demandas de los trabajadores y reduce el trabajo de los tribunales legislativos con respecto a los casos que se presentan a raíz de las cláusulas financieras contenidas en los contratos de empleo.

Debería señalarse igualmente que el Ministerio de Trabajo y Empleo, actuando en particular a través de la Secretaría de Relaciones Profesionales, ha tratado de promover seminarios, cursos de formación, conferencias y otras actividades orientadas a fomentar el debate sobre los acuerdos colectivos modelo adaptados a la situación social, económica y cultural particular de Brasil, de formar a los funcionarios públicos y a los representantes de los empleadores y los trabajadores en la práctica de la negociación, y de fomentar el recurso al diálogo como medio de solucionar los conflictos profesionales. La OIT ha contribuido activamente mediante sus expertos, recursos financieros y metodologías, y su gran experiencia.

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

En conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm.144), se ha enviado una copia de la presente memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y 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);
- Sindicato para la Democracia Social (SDS).

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

Hasta la fecha no se ha recibido ningún comentario de estas organizaciones, a quienes se enviará una copia de la presente memoria.

*Anexos (no se reproducen)*

*Declaração sociolaboral do Mercosul.*

*Lei no. 9958, de 12 de Janeiro de 2000, «Titulo VI-A, Das Comissoes de Conciliação Previa».*

## **Brasil**

### **Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Nacional del Comercio (CNC)**

[Se hace referencia a las memorias del Gobierno brasileño en las que se actualizan las informaciones contenidas en las memorias presentadas a la OIT durante el primer examen anual en el marco del seguimiento de la declaración. Una de las dos memorias aborda el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.]

[La] Confederación estima que para que la estrategia actual relativa al principio y a los derechos mencionados *supra* sea expuesta correctamente, se deben realizar ciertas modificaciones.

Según el informe del Gobierno:

«El instrumento dispone que el establecimiento y el funcionamiento de la comisión creada en los sindicatos serán reglamentados por convenio simple o colectivo, y que la seguridad de empleo de los representantes de los trabajadores que la componen estará garantizada.»

Según este texto, se entiende que están garantizados los empleos de los representantes de todos los trabajadores en las comisiones previas a las consultas, mientras que el artículo 625-B, 1), de la ley 9958 (12 de enero de 2000), prohíbe sólo el despido de los mencionados representantes miembros de una comisión creada dentro de una empresa.

Por consiguiente, la CNC propone [al Gobierno] el siguiente texto:

«El instrumento dispone que el establecimiento y el funcionamiento de la comisión creada en los sindicatos serán reglamentados por convenio simple o colectivo, y garantiza la seguridad de empleo de los representantes de los trabajadores en las comisiones establecidas dentro de las empresas.»

### **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CNC**

El Gobierno del Brasil desea señalar que la Confederación Nacional del Comercio (representante de los empleadores en el sector comercial) presentó sus comentarios a la Oficina del Asesor Internacional ante el Ministerio de Trabajo y Empleo el 11 de septiembre, tras finalizar el plazo de entrega de las memorias a la Oficina Internacional del Trabajo. Por este motivo no se reflejaron dichas observaciones en la memoria final del Gobierno.

En lo concerniente a la memoria del Gobierno sobre el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, el Gobierno está de acuerdo con la formulación propuesta por la CNC en lo tocante al ámbito de la ley núm. 9.958, de 12 de enero de 2000, que enmendaba la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). Esta se refiere a la disposición que autoriza a las empresas y sindicatos a crear comisiones mixtas previas a la conciliación, incluyendo a representantes de los empleadores y los trabajadores, a los fines de solucionar los conflictos laborales mediante la conciliación.

### **Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Nacional de Transportes (CNT)**

Estamos totalmente de acuerdo con las informaciones transmitidas en las observaciones del Gobierno del Brasil al formulario de memoria sobre el principio de la libertad sindical.

## **Brasil**

### **Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato para la Democracia Social (SDS)**

Por tratarse de una actualización, el informe describe bien las realizaciones en curso del Gobierno del Brasil con respecto al compromiso relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil y del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical.

## **Canadá**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### Evaluación del marco institucional

El Gobierno de Ontario ha indicado que deberían efectuarse las siguientes pequeñas correcciones a la información relativa a la provincia de Ontario que figura en la memoria inicial del Canadá presentada para realizar el examen anual de 2000.

En el marco de las leyes de Ontario que se han enumerado:

- omítase la siguiente referencia: «*Ley de 1993 sobre los consejos escolares y la negociación colectiva de los docentes*»;
- agréguese la siguiente referencia: «*Ley sobre la educación*» (en alusión a la *ley de 1995 sobre las relaciones de trabajo*); y
- añádase el año 1993 a la referencia a la «*Ley sobre la negociación colectiva de los empleados de la Corona*».

## Evaluación de la situación en la práctica

### *Nuevos avances en las estadísticas, Encuesta sobre la Mano de Obra del Canadá*

- Se han realizado amplias revisiones de la Encuesta sobre la Mano de Obra (a la que se hace referencia en la memoria inicial del Canadá para el estudio anual de 2000, que incluía cuadros y gráficos adjuntos) con el fin de reflejar dos cambios importantes en la forma de constituir los datos del mercado de trabajo.
- Se han revisado todas las estimaciones de la Encuesta sobre la Mano de Obra desde sus primeros momentos con el fin de reflejar los recuentos de la población en base al censo de 1996.
- Se ha puesto en práctica un nuevo método de estimación que ha dado lugar a una mayor eficacia de las estimaciones de los cambios por mes y a una mayor calidad de las mismas a nivel mensual, especialmente en la industria y respecto a las categorías de trabajadores a escala provincial. Se han revisado todas las estimaciones de esta Encuesta a partir de 1976.

### *Indicaciones sobre la población activa en 1999*

Partiendo de una media anual, el empleo se incrementó un 2,8 por ciento en 1999, es decir, a un ritmo mucho más rápido de lo previsto en 1998 — 1,8 por ciento —, por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OECD).

El nivel medio de empleo de 1999 superó en 391.000 la media anual de 1998, lo que hizo descender el índice medio de desempleo 0,7 puntos, a 7,6. El nivel medio de personas empleadas a tiempo completo se incrementó en 382.000 en 1999, es decir, en un 3,3 por ciento respecto a 1998.

En 1999, este sólido mercado de trabajo atrajo a un mayor número de personas. En consecuencia, la tasa de actividad aumentó en 0,5 puntos, elevándose a un 65,6 por ciento. Actualmente los empleados por cuenta propia representan más del 16,9 por ciento del total de los trabajadores, índice que ha aumentado si se compara con el 13,9 por ciento de hace 10 años. En 1999, el número de empleados del sector público aumentó en 147.000, en contraste con los 207.000 del sector privado.

### *Libertad de asociación y libertad sindical*

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 2000, había 1.008 sindicatos en el Canadá (224 sindicatos nacionales, 47 internacionales y 737 de otra

índole)<sup>1</sup> que englobaban 4.058 millones de empleados. En los 30 últimos años se ha producido una gran oleada de abandono de los sindicatos internacionales. En el año 2000, su representación descendió de un 24,3 por ciento en relación con el total de los sindicatos y de un 72 por ciento respecto a la totalidad de los miembros en 1962, a un 4,7 por ciento de los sindicatos, lo que representaba un 29,5 por ciento del total de miembros. Por otra parte, los sindicatos nacionales pasaron de representar un 11,5 por ciento de los sindicatos y un 23,5 por ciento de los miembros en 1962, a un 22,2 por ciento de los sindicatos y un 65,3 por ciento de los miembros en ese mismo año (véase el cuadro 5, no se reproduce).

Los resultados de la misma encuesta revelan que el número de miembros ha experimentado un aumento, al pasar de 3,8 millones en 1988 a 4,06 en el año 2000, aunque este cambio ha sido más lento que el del crecimiento de empleo de manera general. Por consiguiente, la afiliación sindical en relación con el total de asalariados no agrícolas ha caído levemente, pues ha pasado de un 35 por ciento en 1988 a un 31,9 por ciento en el año 2000 (véase el cuadro 4, no se reproduce). Además, la Oficina de Estadística del Canadá indica que en 1999 aproximadamente uno de cada 13 (7,4 por ciento) empleados amparados por un acuerdo negociado por el sindicato no se hallaba afiliado (Oficina de Estadística del Canadá No. 75-001-XPE 2000 Publicación del Labour Day). Asimismo, dicha Oficina afirma que en 1999, cerca del 75 por ciento de los empleados del sector público se hallaban amparados por un acuerdo colectivo, en contraste con el 20 por ciento del sector privado.

*Interrupciones del trabajo (véase la memoria inicial del Canadá presentada para el examen anual de 2000)*

En el cuadro 7 y en el gráfico 3, que han sido actualizados para incluir el año 1999 (no se reproduce), se da una visión resumida del número de interrupciones del trabajo y de días de trabajo perdidos, así como del número de trabajadores afectados.

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

Las revisiones siguientes (tanto editoriales como con fines de actualización) se centran en las actividades de la Dirección de información sobre los lugares de trabajo (WID) del Programa de Trabajo del Ministerio encargado del desarrollo de los recursos humanos del Canadá (HRDC). Las revisiones (de la memoria inicial del Canadá para el examen anual de 2000) se refieren a:

- la nota al pie de página 2 (información en el marco de la jurisdicción federal); y
- un párrafo que contiene información en el marco de la jurisdicción federal de la sección «Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos».

Con fines de actualización, el párrafo debería revisarse de manera que quedase así:

A fin de responder mejor a las necesidades e intereses cambiantes de los interesados, esta Dirección *ha lanzado dos* iniciativas para actualizar el análisis de las disposiciones de los principales convenios del Canadá. *La primera medida emprendida, que comprende* el examen del contenido de la base de

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

datos donde figuran esos convenios colectivos *actualiza* y amplia 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 *también ha puesto en práctica* una muestra estratificada de los convenios colectivos que *incluye* las unidades de negociación constituidas por 100 trabajadores o más. Estas iniciativas, *que* se tomaron después de haberse efectuado una serie de consultas a los usuarios, que revelaron las necesidades 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, *deberían hallarse disponibles en el año 2000*.

### ***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 las siguientes organizaciones representativas de empleadores y trabajadores:

- Consejo de Empleadores del Canadá (CEC);
- Congreso del Trabajo del Canadá (CLC);
- Confederación de Sindicatos Nacionales (CNTU).

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

El Consejo de Empleadores del Canadá advirtió que no prevé facilitar comentarios complementarios en esta ocasión dado que, en su opinión, la memoria inicial del Gobierno es de carácter general y se remite a los hechos. El Congreso del Trabajo del Canadá y la Confederación de Sindicatos Nacionales no han remitido ningún comentario.

### ***Anexos (no se reproducen)***

Con el fin de actualizar la memoria inicial del Gobierno presentada para el examen anual de 2000, se ruega remitirse a los cuadros y gráficos estadísticos que figuran en esta memoria:

- Cuadro 1 Estadísticas generales sobre la población activa (en cifras).
- Cuadro 1a Estadísticas generales sobre la población activa.
- Cuadro 2 Tasa de participación de la población activa, por edad y sexo.
- Gráfico 1 Tendencias generales de la población activa, 1980-1999.
- Cuadro 3 Empleo, por categoría de trabajadores (cifra y porcentaje).
- Cuadro 4 Trabajadores sindicados en el Canadá, 1998-2000.
- Gráfico 2 Afiliación sindical en Canadá, 1998-2000.
- Cuadro 5 Composición nacional e internacional de los sindicatos, determinados años.
- Cuadro 7 Interrupciones del trabajo, 1982-1999.



### Gráfico 3 Interrupciones del trabajo, 1982-1999.

Cabe señalar que en el cuadro 6 adjunto a la memoria inicial del Gobierno presentada para el examen anual de 2000, titulado «Solicitudes de certificación como agentes de negociación, determinadas jurisdicciones» *no* se ha puesto al día en esta memoria de actualización. Ahora bien, al referirse al cuadro 6 original, para mayor precisión, su título debería ser «Solicitudes de certificación como agentes de negociación, jurisdicciones y años determinados».

## Canadá

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

El Gobierno federal del Canadá y los diversos gobiernos provinciales no aceptan plenamente los derechos sindicales de los funcionarios y se amparan con regularidad en la legislación para restringirlos.

#### *Gobierno federal*

El Gobierno federal aprobó con regularidad la legislación sobre la reincorporación al trabajo con el objetivo de acabar con las huelgas.

En marzo de 2000, dicha legislación obligó a los huelguistas del tesoro federal y de la Comisión de Cereales del Canadá de Vancouver a reincorporarse al trabajo.

Durante el período en cuestión, la ley de 1997 sobre la constitución de los servicios de correos interfirió en la negociación colectiva de dicho sector.

Recientemente, el Gobierno federal ha enmendado el código laboral federal con el fin de definir las actividades que han de mantenerse durante las huelgas. Dicha enmienda no prohíbe expresamente a los empleadores que recurran a esquiros durante las huelgas, a no ser que su objetivo sea minar la capacidad de representación del sindicato.

#### *Alberta*

Alberta restringe las huelgas de los trabajadores de hospitales públicos, incluido el personal de cocina, los camilleros y los jardineros. Aunque se prevé el arbitraje para resolver los conflictos laborales de los funcionarios, las siguientes categorías quedan excluidas de éste: la organización del trabajo, la asignación de tareas, la determinación del número de trabajadores, las evaluaciones y selección de puestos de trabajo, los nombramientos, los ascensos, la formación, los traslados y las pensiones. La ley prevé límites y directrices extensos y estrictos que los árbitros deben respetar a la hora de pronunciar el laudo.

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.

En noviembre, después de fracasar en el intento de adoptar un primer convenio colectivo durante más de un año de negociaciones, los sindicatos que representaban a los trabajadores del periódico *Calgary Herald* se declararon en huelga.

El artículo 88 del Código presupone que el empleador recurre a esquiroles y estipula que los huelguistas únicamente tienen «preferencia» ante éstos a la hora de recuperar un empleo después de un conflicto. Los huelguistas deben solicitarlo por escrito dentro de un período fijo de tiempo. Asimismo, las autoridades utilizan mandamientos judiciales contra huelgas y huelguistas, y recurren con exceso a la policía durante las huelgas. Alberta no reconoce el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el caso de los trabajadores agrícolas y hortícolas.

### *Nuevo Brunswick*

Nuevo Brunswick es otra de las provincias que tampoco reconoce el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas y hortícolas.

### *Manitoba*

La ley de 1997 modificatoria de la ley sobre las escuelas públicas de Manitoba limita las facultades de los árbitros del sector en los conflictos.

### *Terranova*

En Terranova, muchos trabajadores del sector público no pueden afiliarse al sindicato de su elección y el derecho de huelgas está sujeto a restricciones en el caso de la administración pública, ya que el empleador tiene amplios poderes para determinar los servicios esenciales. El Gobierno provincial ha informado a la OIT de que estaba creando un procedimiento eficaz para definir dichos servicios.

### *Ontario*

En Ontario, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los arquitectos, los dentistas, los agrimensores, los abogados y los médicos quedan 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 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 existentes 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 al haber un cambio de contratista.

La ley de 1996 sobre el ahorro y la reestructuración, la ley de 1997 sobre la estabilidad de la transición del sector público, la ley de 1997 sobre la solución de conflictos en el sector público y la ley de 1993 sobre los contratos hacen referencia al arbitraje obligatorio en determinados ámbitos del sector público. Estas permiten la injerencia de las autoridades en el establecimiento de tribunales de trabajo y de juntas de arbitraje.

La ley de 1997 sobre la mejora de la calidad de la educación en Ontario interfirió en la negociación colectiva de profesores.

La ley de 1998 sobre la vuelta al colegio acabó con las huelgas y cierres patronales en las escuelas de enseñanza secundaria de ocho jurisdicciones de consejos escolares.

En 1999, Ontario adoptó la ley para evitar la sindicación en materia de participación comunitaria, en el marco de la ley de obras de Ontario de 1997. Dichas disposiciones modificaban la ley de obras de Ontario de 1997, de modo que se prohibía a las personas tomar parte en la participación comunitaria (mediante una «contribución laboral» o trabajo obligatorio como condición previa para recibir prestaciones), afiliarse a sindicatos, negociar colectivamente o declararse en huelga.

### *Saskatchewan*

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 durante tres años.

### **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL**

La Oficina nos informó que las memorias iniciales del Gobierno no se publicarán en la próxima compilación de 2001, pero que sí se incluirán las recientes actualizaciones, junto con la comunicación de la CIOSL y los comentarios que deseáramos formular. A fin de ayudar a la Oficina a incluir en la compilación de 2001 los mensajes esenciales de nuestra memoria inicial, proporcionamos a continuación un resumen de los principales puntos, en los que se aborda una serie de cuestiones planteadas por la CIOSL en su comunicación:

- En el Canadá, se respetan y promueven los principios de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Generalmente, la legislación sobre las relaciones laborales en el Canadá, tanto federal como provincial/territorial, garantiza el derecho de los trabajadores de afiliarse a sindicatos y a participar en sus actividades legales. Las disposiciones del Código de Trabajo del Canadá y las leyes provinciales equivalentes garantizan no sólo que el derecho a organizarse existe, sino también que está protegido.
- Las leyes federales y provinciales contienen disposiciones que protegen a las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores contra las interferencias de la otra parte, y prohíben las prácticas laborales desleales. Existen mecanismos, en los planos federal y provincial para garantizar la aplicación y el cumplimiento de esas medidas de protección.
- Cada provincia ha adoptado una legislación laboral que regula las negociaciones colectivas en su jurisdicción y posee una junta de relaciones laborales independiente, con igual representación de trabajadores y empleadores, para administrar el cumplimiento de la legislación (excepto Québec que dispone de mecanismos administrativos equivalentes y de un tribunal de trabajo). La legislación generalmente promueve la negociación colectiva libre y reconoce el derecho a la huelga y al cierre patronal.
- Existen medidas en la legislación que establecen las condiciones del derecho a la huelga y al cierre patronal, y al mismo tiempo estimulan a las partes a que entablen

negociaciones conducentes a la conclusión de acuerdos colectivos efectivos que satisfagan sus respectivas necesidades socioeconómicas. En todo el Canadá se reconoce la importancia de la conciliación y la mediación como medios de ayudar a las partes a alcanzar voluntariamente un acuerdo.

- De manera general, la legislación canadiense no restringe el derecho de los empleadores y los trabajadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas. No obstante, si bien el derecho de formar asociaciones para promover los diferentes intereses es universal, la legislación relativa a la negociación colectiva no abarca a todos los trabajadores y empleadores.
- Los grupos como los constituidos por médicos, dentistas, arquitectos, juristas o ingenieros, en el ejercicio de su profesión, trabajadores agrícolas y empleados domésticos están excluidos de la legislación en algunas jurisdicciones, pero sin embargo tienen derecho a negociar con sus empleadores con carácter voluntario.
- En las definiciones de asalariado, empleador y unidad de negociación establecidas por la ley, y en la jurisprudencia pertinente sobre esas cuestiones, se establece quiénes pueden participar en las negociaciones colectivas. Para determinar quiénes son asalariados a los efectos de negociar colectivamente, en general las jurisdicciones excluyen a los trabajadores que ejercen funciones de dirección o desempeñan cargos de confianza en asuntos relativos a las relaciones laborales, a fin de evitar los conflictos de intereses o la imposición de las decisiones de los sindicatos.
- Los agentes de negociación y los empleadores interesados deben reunirse y negociar de buena fe, lo que significa que se reunirán para llevar a cabo negociaciones colectivas, poniendo el máximo empeño, dentro de lo razonable, para concluir acuerdos. Cualquiera de las partes puede presentar una reclamación a la junta de relaciones laborales correspondiente cuando considere que no se ha negociado de buena fe, a efectos de obtener una orden correctiva. De esa manera, se garantiza en todas las jurisdicciones el derecho de las partes a negociar acuerdos colectivos.

Con respecto a los elementos específicos de la comunicación de la CIOSL, observamos que casi todos los puntos ya han sido objeto de un examen detallado por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT, o de comentarios formulados por la Comisión de Expertos, además de debatidos en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Como entendemos que el procedimiento de seguimiento de la Declaración no tiene por objeto duplicar los mecanismos de supervisión que existen en la OIT, no se presentará nuevamente en este contexto la amplia información ya proporcionada a los órganos correspondientes.

## China

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación de la situación en la práctica

Según la última información suministrada por la Federación de Sindicatos de China, en la actualidad hay en el país 130 millones de personas afiliadas a sindicatos. A fines de 1999, había 52.160 empresas de propiedad extranjera y 117.469 empresas privadas con sindicatos.

Según las estadísticas del Departamento de Trabajo y Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a fines de 1999 se habían firmado, y notificado a las autoridades del trabajo y la seguridad social, 220.000 acuerdos colectivos. Esos acuerdos cubren a 57 millones de trabajadores.

## China

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

La ley sindical de 1992 impide la constitución de sindicatos independientes de las autoridades públicas y del partido en el poder. La ley establece un monopolio sindical, la Federación China de Sindicatos (ACFTU), que forma parte del aparato del partido en el poder y existe para aplicar sus políticas.

La ley permite un sindicato único a todo nivel de organización. La constitución de sindicatos a cualquier nivel requiere la aprobación de la ACFTU, y éstos han de funcionar bajo su dirección.

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 y la dirección.

Los estatutos de la ACFTU de 1993 definen los sindicatos como «vínculo y puente entre el Partido Comunista de China (PCCH) y las masas trabajadoras, y como representantes de los intereses de los afiliados y no afiliados sindicales».

El Partido designa a los principales dirigentes de la ACFTU, principalmente a nivel provincial y nacional. Se les obliga, según la ACFTU, a «respetar firmemente el liderazgo exclusivo del PCCH. Así, los sindicatos de cualquier nivel deberían mantener un alto grado de unanimidad con el Partido en lo que se refiere a políticas, ideas y acciones».

[Se hace referencia a la labor y políticas de la ACFTU.]

En los últimos años, las autoridades dieron instrucciones a la ACFTU para constituir sindicatos en el sector privado, en empresas extranjeras o sociedades mixtas y en las empresas rurales.

Dichos 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 como la dirección son miembros de los sindicatos. Muchos de ellos se convierten en clubes culturales o sociales y a menudo los trabajadores 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.

En 1995, entró en vigor el primer Código Laboral Nacional de China. El Gobierno manifestó que el cometido de la legislación era evitar que se vulneraran los derechos de los trabajadores en las empresas extranjeras y las sociedades mixtas. Sin embargo, su aplicación sigue siendo mínima y la dirección de las empresas consigue pasarlo por alto.

[Los principios de la caracterización de la CIOSL del Código Laboral se describen en el documento GB.277/3/2, pág. 40.]

El Código limita la negociación colectiva libre, al exigir que las autoridades laborales locales aprueben un contrato consultivo colectivo en el plazo de 15 días. Asimismo, la situación de monopolio de la ACFTU restringe dicho derecho.

En 1982 se suprimió el derecho de huelga de la Constitución de China, 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 conflictos, incluida la mediación, el arbitraje y el recurso ante un tribunal laboral, que no admiten la posibilidad de declarar una huelga. Puede imponerse unilateralmente el arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto.

La comisión de arbitraje de los conflictos laborales 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.

Los conflictos laborales se encuentran en constante aumento desde 1992, incrementándose a un ritmo aproximado del 50 por ciento anualmente. Durante el primer semestre de 1999, la comisión de arbitraje de los conflictos laborales vio como el número de casos aumentaba en un 58 por ciento.

Las huelgas suelen ser espontáneas y se reprimen con frecuencia. Los empleadores y las autoridades locales recurren a menudo a la ACFTU para hacer que los huelguistas vuelvan al trabajo. La ACFTU no convoca ni apoya las huelgas.

La mayoría de las huelgas tienen por motivo el incumplimiento de la legislación laboral; 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 poco razonable; insultos y un número cada vez mayor de abusos físicos contra los trabajadores por parte de la dirección.

Los huelguistas y los convocantes pueden ser detenidos o enviados a campos de trabajo forzoso.

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 que protestan a penas de tres años en un campo de trabajo.

A principios de 1997, después de que el comité central del PCCH señalara un incremento de las manifestaciones, disturbios y peticiones organizadas contra las autoridades locales, la OSP publicó directivas destinadas a los sindicatos para preservar el orden social. En éstas 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 debían coordinarse con dicha oficina.

La ley sobre seguridad nacional y las disposiciones relativas a la reeducación por trabajo permiten detener y encarcelar a los militantes que intentan llevar a cabo actividades laborales independientes. La reeducación por trabajo se utiliza como forma de detención administrativa, ya que evita ir a juicio y permite que la policía local imponga sentencias de hasta tres años en un campo de trabajos forzados. Dichas sentencias pueden prorrogarse hasta un año más, cosa que sucede a menudo, por mala conducta u otras razones.

[Se mencionan aquí, con carácter de reclamación, medidas específicas que ha tomado el Gobierno, incluido el arresto y la detención supuestos de los sindicalistas, con anterioridad y durante 1999.]

## Corea, República de

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

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

Esos principios se reconocen en:

- la Constitución:
  - para mejorar las condiciones de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a constituir asociaciones independientes, a la negociación colectiva y a la acción colectiva (artículo 33, párrafo 1);
- la ley de reforma de los sindicatos y las relaciones laborales:
  - los trabajadores tienen libertad para constituir un sindicato o adherirse al mismo, excepto los funcionarios públicos o los docentes, quienes están regidos por otras disposiciones (artículo 5);
  - el representante de un sindicato está facultado para negociar con los empleadores o con la asociación de empleadores, y para concertar convenios 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 entre sí, con sinceridad y buena fe, y celebrar un convenio colectivo, y no han de 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 a constituir asociaciones, a la negociación colectiva y a la 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, con excepción de los funcionarios públicos que de hecho estén realizando trabajos manuales.

- \* Alcance de la expresión «los funcionarios públicos que de hecho estén realizando trabajos manuales»: los funcionarios públicos empleados en tareas 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) <sup>2</sup>.

La ley relativa al establecimiento, funcionamiento, etc., de asociaciones de funcionarios públicos en el lugar de trabajo (24 de febrero de 1998) permite que los funcionarios públicos de grado 6 o inferior (los docentes, los funcionarios policiales y los bomberos están excluidos) organizar una asociación en el lugar de trabajo en cada organismo administrativo y negociar la mejora de sus condiciones y métodos de trabajo, así como la solución eficaz de sus reclamaciones. Hasta el 31 de diciembre de 2001 los trabajadores no podrán organizar otro sindicato cuyos miembros sean los mismos que están afiliados al sindicato existente en esa rama de actividad o lugar de trabajo.

\* Cuando se revisó la ley sobre la reforma de los sindicatos y las relaciones laborales (TULRAA), en marzo de 1997, se reconoció el principio del pluralismo sindical, pero se aplazó la aplicación del mismo en el plano de la empresa por un período de cinco años con el fin de evitar cualquier posible confusión en el funcionamiento de la negociación colectiva. Entre tanto, el Ministro de Trabajo introducirá métodos, procedimientos u otras medidas necesarias para la negociación colectiva, con el fin de establecer un único canal de negociación (artículo 5, párrafos 1 y 3 de la TULRAA).

La ley de reforma de los sindicatos y las relaciones laborales (TULRAA), de marzo de 1997, adoptó el principio del pluralismo sindical con la reserva de que dicho pluralismo tenga efectos — a nivel de empresa — a partir de 2002 (artículo 5, párrafos 1 y 3 de la TULRAA).

De acuerdo con el artículo 21 de la Constitución, que garantiza a todos los ciudadanos el derecho de sindicación, los trabajadores y los empleadores pueden constituir sus organizaciones sin autorización previa. No obstante, de conformidad con el artículo 10 de la ley de reforma de los sindicatos y las relaciones laborales, estas organizaciones deben notificar su creación a la autoridad competente.

Dado que los trabajadores han de organizar y dirigir los sindicatos de manera autónoma, el Gobierno no puede intervenir en el funcionamiento de los sindicatos. Sin embargo, en la práctica, el Gobierno puede intervenir en los casos siguientes para prestar apoyo a sus actividades:

- cuando el representante de un sindicato eluda deliberadamente 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, la autoridad competente pedirá a la Comisión de Relaciones Laborales que adopte una decisión y, con arreglo a la decisión de la Comisión, designará a la persona que ha de convocar la asamblea (artículo 18, párrafo 3 de la TULRAA);
- en el caso de que no haya nadie con 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 los puntos del orden del día que han de presentarse a la reunión (artículo 18, párrafo 4 de la TULRAA).

<sup>2</sup> Todos los textos señalados con un asterisco han sido proporcionados por el Gobierno para aclarar el sentido del texto que figura a continuación.



Cuando los estatutos de un sindicato infrinjan las leyes laborales, la autoridad competente podrá, previa decisión de la Comisión de Relaciones Laborales, ordenar a dicho sindicato que corrija las disposiciones correspondientes de los estatutos sindicales (artículo 21, párrafo 1 de la TULRAA).

Cuando las resoluciones o medidas tomadas por un sindicato infrinjan las leyes, la reglamentación o los estatutos de un sindicato, la autoridad competente podrá, previa decisión de la Comisión de Relaciones Laborales, ordenar a dicho sindicato que subsane ese problema (artículo 21, párrafo 2 de la TULRAA).

\* La orden de corregir las disposiciones de los estatutos de un sindicato que causen problema sólo será procedente cuando las partes interesadas presenten un recurso al respecto ante la autoridad competente.

A solicitud de las autoridades administrativas, los sindicatos comunicarán los resultados del cierre de su ejercicio financiero y el estado de sus actividades (artículo 27, de la TULRAA).

Asimismo, el párrafo 2 del artículo 71 de la TULRAA define los servicios públicos esenciales: los ferrocarriles y los servicios de autobuses urbanos, los suministros de agua, electricidad y gas, las refinerías y el suministro de petróleo, los hospitales, los servicios bancarios y las comunicaciones. Estos servicios públicos están sujetos al arbitraje obligatorio de acuerdo con una serie de procedimientos.

\* En 2001, los servicios bancarios (excepto los del Banco de Corea) y el servicio de autobuses urbanos dejarán de figurar en la lista de servicios públicos esenciales.

No obstante, esto no significa que cualquier acción laboral que se lleve a cabo en los servicios públicos esenciales habrá de someterse automáticamente al arbitraje obligatorio, el cual limita el derecho de huelga o el derecho a emprender otras medidas laborales.

El Comité Especial de Mediación de la Comisión de Relaciones Laborales puede recomendar a la Comisión que someta un conflicto laboral en los servicios públicos esenciales al arbitraje obligatorio solamente después de haber decidido que es improbable que dicho conflicto sea objeto de mediación (artículo 74, de la TULRAA).

Al recibir esta recomendación, el Presidente de la Comisión decidirá, previa consulta a los miembros de la Comisión que representan los intereses públicos, si el caso ha de someterse o no al arbitraje obligatorio (artículo 75, de la TULRAA).

De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 40 de la TULRAA, en el caso de una negociación colectiva u otros tipos de acciones laborales, un sindicato o un empleador pueden solicitar el apoyo de:

- una organización sectorial o nacional de la cual sea miembro el sindicato;
- una asociación de empleadores de la cual sea miembro el empleador de que se trate, y
- una tercera parte que esté facultada para prestar apoyo en virtud de otras disposiciones legislativas y reglamentarias.

Asimismo, cualquier individuo u organización pueden proporcionar asistencia a cualesquiera de las partes, si la autoridad competente ha sido notificada con tres días de antelación.

Únicamente los sindicatos que han sido reconocidos de acuerdo con las disposiciones de la TULRAA tienen derecho a la negociación colectiva. Por lo tanto, la categoría de trabajadores a la cual se niega el derecho de sindicación (véanse párrafos anteriores de esta memoria) no tiene tampoco derecho a la negociación colectiva.

Los sindicatos y los empleadores tienen libertad para celebrar convenios colectivos siempre que el período de validez de esos convenios no exceda de dos años. No hay disposiciones legislativas o reglamentarias que prevean que el Gobierno ha de autorizar los convenios colectivos.

El artículo 81 de la TULRAA prevé que cualquier acto de los empleadores que infrinja los tres derechos más importantes de los trabajadores constituirá una práctica laboral desleal. La ley contiene disposiciones que estipulan sanciones para los empleadores que apliquen esas prácticas laborales desleales y que no cumplan la orden impartida por la Comisión de Relaciones Laborales de corregir tales prácticas erróneas. De ese modo se protegen efectivamente los tres derechos básicos de los trabajadores.

\* Artículo 81 (prácticas laborales desleales) de la TULRAA.

Los empleadores no cometerán ninguno de los actos enumerados en los párrafos siguientes (en adelante considerados como «prácticas laborales desleales»):

1. el despido o la discriminación de un trabajador porque se ha afiliado, o tiene la intención de afiliarse a un sindicato o de constituir un sindicato, o ha llevado a cabo una acción justificable en el marco de las actividades de un sindicato;
2. el empleo de un trabajador a condición de que dicho trabajador no se adhiera a un sindicato o se retire del mismo, o se adhiera a un determinado sindicato. No obstante, 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 se adhiera al sindicato se considerará como una excepción. En ese caso, el empleador no discriminará al trabajador por haber sido éste expulsado del sindicato;
3. el rechazo o la demora, sin motivo justificado, en la celebración de un convenio colectivo o de una negociación colectiva con el representante de un sindicato o una persona facultada por dicho sindicato;
4. ejercer autoridad o interferencia en la formación o actuación de un sindicato de trabajadores y en el pago de los salarios de los funcionarios a tiempo completo de un sindicato o en el apoyo financiero a las actividades de un sindicato. Sin embargo, los empleadores podrán permitir a los trabajadores que tomen parte en la consulta o negociación con los empleadores durante las horas de trabajo, y podrán otorgar subvenciones para el bienestar de los trabajadores o para la prevención y el alivio de dificultades financieras y de otra índole y podrán poner a su disposición un despacho sindical de pequeñas dimensiones, o
5. el despido o la discriminación de un trabajador debido a que éste ha tomado parte en actividades colectivas justificables o ha informado de la infracción de las disposiciones de este artículo por parte del empleador a la Comisión de Relaciones Laborales, o ha atestiguado sobre tales infracciones o presentado pruebas ante las autoridades administrativas.

## Evaluación de la situación en la práctica

La revisión de la situación de los sindicatos efectuada en 1999 indicó lo siguiente:

- número de sindicatos: un total de 5.592 sindicatos, inclusive 45 federaciones;
- número de afiliados: 1.480.660;
- número de trabajadores que pueden ser miembros de los sindicatos: 12.455.000;
- tasa de sindicación: 11,9 por ciento.

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

El principio del pluralismo sindical se adoptó durante la revisión de la TULRAA, en marzo de 1997. Sin embargo, hasta el 31 de diciembre de 2001 las empresas o lugares de trabajo donde ya hay un sindicato no tendrán derecho a constituir otro sindicato cuyos miembros sean los mismos que los del sindicato existente.

Tras la promulgación de la ley relativa al establecimiento, funcionamiento, etc. de una asociación de funcionarios públicos por lugar de trabajo (promulgada el 24 de febrero de 1998), los funcionarios públicos de grado 6 o inferior (los docentes, los funcionarios policiales y los bomberos están excluidos) pueden constituir una asociación gremial a nivel de un órgano administrativo determinado y negociar la mejor manera de promover las condiciones y los métodos de trabajo y de tramitar de manera eficaz las reclamaciones.

La ley sobre el establecimiento, funcionamiento, etc. de los sindicatos de docentes, que fue promulgada el 29 de enero de 1999 y entró en vigor el 1.º de julio de 1999, otorga a los docentes el derecho a constituir sindicatos y entablar negociaciones colectivas.

La Oficina de Política Laboral del Ministerio de Trabajo está examinando mejoras del sistema jurídico con el fin de garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Asimismo, está en curso la constitución de un organismo legalmente reconocido de conformidad con la ley sobre el establecimiento, funcionamiento, etc. de la comisión tripartita. Dicho organismo promoverá el diálogo entre los interlocutores sociales para mejorar la legislación, en materia de relaciones de trabajo. Los acuerdos tripartitos de la comisión se tienen en cuenta efectivamente en la política nacional y la legislación de modo que el Gobierno y la comisión puedan interactuar y complementarse mutuamente.

El Gobierno despliega esfuerzos para estimular el diálogo entre los interlocutores sociales en el marco de la comisión tripartita con respecto a la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en el nivel reconocido internacionalmente.

Así, la primera comisión tripartita (que comenzó a funcionar el 6 de febrero de 1998) llegó a un acuerdo tripartito sobre la introducción en dos etapas del derecho de sindicación de los funcionarios públicos:

- primera etapa: legalización del derecho de los funcionarios públicos a constituir una asociación en el lugar de trabajo (predecesora de un sindicato);

- segunda etapa: autorización del derecho a constituir sindicatos, una vez que se haya recabado la opinión pública y se hayan revisado las disposiciones legislativas y reglamentarias pertinentes.

El Gobierno está haciendo esfuerzos por garantizar el establecimiento efectivo de asociaciones de funcionarios públicos por lugar de trabajo y el funcionamiento de los que ya existen. Estas asociaciones deberían evolucionar progresivamente hasta convertirse, en una etapa posterior, en sindicatos.

### ***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 Coreana de Sindicatos (FKTU) y la Federación de Empleadores de Corea (KEF).

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

La Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) señala que:

- las personas desempleadas no tienen derecho a constituir sindicatos;
- las orientaciones en materia presupuestaria del Organismo de Planificación y Presupuesto limitan el derecho de negociación colectiva de las entidades financiadas por el Gobierno. Algunas disposiciones de un convenio colectivo del KUTE (Sindicato Coreano de Docentes y Trabajadores de la Enseñanza) no están reflejadas en el presupuesto del Gobierno.

## **Corea, República de**

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

Actualmente, los trabajadores del sector público pueden constituir asociaciones, con algunas excepciones, así como consejos de empresa que tienen derechos consultivos en materia de condiciones de trabajo, pero no gozan del derecho de negociación colectiva o de huelga.

Hoy en día, el personal docente puede constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y celebrar negociaciones colectivas. Sin embargo, no se permite organizar sindicatos a nivel de las escuelas ni llevar a cabo actividades políticas. Las cuestiones regidas por la legislación, ordenanzas y presupuestos quedan excluidas de la negociación colectiva y se prohíben las huelgas, alegándose que se protege así el derecho de aprendizaje de los estudiantes.

La lista de servicios esenciales continúa definiéndose en términos muy generales.

Las autoridades siguen deteniendo a sindicalistas por su actividad sindical, y es frecuente la represión policial contra los huelguistas.

## República Democrática del Congo

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

No se han registrado cambios en la legislación ni en la práctica desde que se presentó la Memoria inicial.

#### Evaluación de la situación en la práctica

La falta de herramientas estadísticas por parte del Ministerio nos impide proporcionar datos para apreciar la situación.

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

a) Aún no se dispone de los textos de ratificación que se encuentran actualmente en proceso de aprobación en la presidencia de la República.

b) Medios desplegados o previstos.

1) Por el Gobierno

Se están realizando esfuerzos para la celebración efectiva de la 29.<sup>a</sup> reunión del Consejo Nacional del Trabajo con el fin de fijar el salario mínimo nacional.

2) Por la Organización

Desde que se presentó la Memoria inicial sobre la Declaración, no se ha recibido ninguna misión de la Organización

c) Las condiciones

No se ha ofrecido formación en materia sindical a los miembros de las organizaciones profesionales de la función pública por falta de recursos financieros disponibles. Tampoco se ha realizado un estudio sobre el impacto previsto por la misma razón.

### ***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);
- Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

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

No se han recibido observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## **El Salvador**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

El Gobierno desea informar a la OIT de que desde que presentó su memoria para realizar el primer examen anual, no se han producido cambios relevantes en la legislación y práctica nacionales de El Salvador respecto al principio de libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

#### 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, Exportadoras de Café – UCRAPROBEX
- Productores de Caña – PROCAÑA
- Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños – 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***

De esta comunicación, le informo que a la fecha ningún organismo nos ha enviado comentarios u observaciones a la memoria relacionada.

#### **El Salvador**

#### ***Observaciones presentadas a la Oficina por la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)***

El Salvador no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La Constitución nacional contiene disposiciones relativas al principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En virtud del artículo 7 todos los habitantes de El Salvador tienen el derecho de asociarse libremente y reunirse pacíficamente para cualquier objeto lícito.

El artículo 37 establece que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El Estado está obligado a proporcionar ocupación con todos los recursos que estén a su alcance.

El artículo 38 establece que el trabajo estará regulado por un código que armonizará las relaciones entre patronos y trabajadores. A trabajo igual corresponde igual remuneración cualesquiera que sean el sexo, la raza, el credo o la nacionalidad.

En virtud del artículo 39, la ley regula las condiciones en que se celebran contratos y convenciones colectivas de trabajo.

El artículo 42 establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo.

Según el artículo 144, los tratados internacionales ratificados se constituyen en leyes de la República, y en virtud del artículo 145, El Salvador no podrá, salvo con las reservas del caso, ratificar tratados internacionales en los que figuren disposiciones que estén en contravención con la Constitución.

El artículo 146 estipula que el Estado no podrá ratificar tratados que menoscaben las garantías de la persona humana previstas en la Constitución.

Varias disposiciones del Código de Trabajo se refieren a la negociación colectiva. Se trata de los artículos 12, 17-28, 204-207, 208-247, 268-301 y 369-377.

En realidad, los trabajadores del Estado y las municipalidades pueden constituir asociaciones pero no sindicatos. Un buen número de empresas privadas no permiten la constitución de sindicatos, sobre todo en las maquilas y las zonas francas.

La política del gobierno en el sector de las telecomunicaciones ha afectado negativamente la formación de sindicatos y existe una «guerra no declarada» por parte del gobierno y los empleadores para debilitar el movimiento sindical.

La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), que es la organización representativa de los empleadores, está organizada en cámaras (por ejemplo, Cámara de la Industria y el Comercio y Cámara de Construcción).

Recientemente, representantes de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) mantuvieron una reunión con altos funcionarios del Ministerio de Trabajo para discutir su participación en actividades relativas al trabajo, en los planos nacional e internacional. Entre las cuestiones que debían abordarse figuraban: los problemas relativos a la Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería (ANTAG), el sector informal (la Asociación Nacional de Trabajadores Vendedores, Pequeños Comerciantes y Similares (ANTRAVEPECOS)), las posibilidades de formación en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el acceso a la Bolsa de empleos. Hasta el momento, no ha habido seguimiento.



## **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CATS**

Tras examinar la comunicación presentada por la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) en la que establece que El Salvador no ha ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, nos complace dirigir a la OIT los comentarios y la información siguientes.

Los Convenios núms. 87 y 98 afectan la Orden Constitucional de la República por lo que es totalmente improcedente su ratificación.

En lo tocante al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), se ha establecido que:

1. El artículo 2 de dicho Convenio consagra la libertad de asociación sindical para empleadores y trabajadores, sin distinción alguna, es decir, abarcando a trabajadores públicos y privados, sin discriminación por razón de la nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, no obstante que el gremio de los empleados públicos está excluido del derecho de formar sindicatos, conforme a lo dispuesto por el artículo 47 de la Constitución de la República y artículo 204 del Código de Trabajo.

Por otra parte, el Convenio establece que la legislación nacional debe determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

En este sentido, la Constitución de la República y leyes militares del país, así como la ley orgánica de la Policía Nacional Civil, no reconocen que sus integrantes tengan derecho a formar sindicatos y afiliarse a éstos para la protección de sus intereses personales, y es una cuestión en la que incluso el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos autoriza la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de estas personas.

Cabe agregar que aun cuando no se ratifique este Convenio, estamos en la obligación como Estado de no asumir medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en su contexto, y por el contrario de facilitar la constitución de sindicatos, cumpliendo lo dispuesto en la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social (artículos 8 y 22), en virtud de que es una atribución de la Dirección General de Trabajo facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalan, en cuanto a su régimen y registro. De acuerdo al orden constitucional del país las únicas personas que tienen derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, son los patronos, los trabajadores privados y los trabajadores de las instituciones autónomas.

Por lo tanto, no se reconoce este derecho a los empleados públicos, no obstante que el Convenio lo establece sin distinción alguna, cualquiera que fuere la actividad o naturaleza del trabajo que realizan los interesados, por lo que su ratificación *afectaría gravemente el orden constitucional del país*.

En lo que respecta a la Fuerza Armada Salvadoreña y la Policía Nacional Civil, hemos dicho que nuestra Constitución no reconoce esta facultad a sus miembros, dado que los artículos 211 y 213 Cn, no hacen mención a esa prerrogativa expresa o tácitamente.

Igual circunstancia se manifiesta en los estatutos orgánicos de las mencionadas instituciones.

Por consiguiente, la legislación nacional no puede determinar hasta qué punto son aplicables a ellas las garantías previstas en el presente Convenio.

2. En lo relativo al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se formulan iguales consideraciones, agregando que ya están determinados por el Código de Trabajo los procedimientos de negociación aplicables a los sindicatos de trabajadores por lo que no es procedente crear procedimientos diferentes a los que éste prescribe y, por otra parte, si el artículo 246 de la Constitución dispone que los principios, derechos y obligaciones no pueden ser alterados por las leyes que regulan su ejercicio, con mayor razón se deduce que las disposiciones de la Constitución se aplican con preferencia a las de los tratados internacionales. (Principios de Supremacía de la Constitución de la República.)

Por tanto, la posibilidad de crear nuevos procedimientos de negociación voluntaria implica necesariamente la reforma de Código de Trabajo, lo cual no es conveniente, por ahora, a los intereses del país.

En otros aspectos se agrega que el Ministerio de Trabajo y Provisión Social está evaluando las posibilidades de formación para trabajadores en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

- a) Apoyo formativo a través del INSAFORP para llevar a cabo tres cursos de capacitación.
  - 1) Corte de cabello.
  - 2) Elaboración de pan dulce y pan francés.
  - 3) Producción de peces.

Los cursos podrán se impartidos en horas hábiles de la mañana y por la tarde. Es probable que en los primeros meses del año próximo se comience a implementar este servicio.

- b) La Bolsa de Empleo y el método de presentación de los currículum.

El señor Ministro de Trabajo recibió cinco currículum para incorporarlos en la bolsa de trabajo y en el banco de datos que lleva la Dirección General de Previsión Social y Gestión de Empleo, y para su posterior envío al Departamento de Empleo para efectos de tramitación.

Este es el lugar donde los interesados pueden enviar el resto de currículum pendientes de trámite.

- c) La revista «Perspectiva» y el Consejo Superior del Trabajo.

En cuanto a la petición de que el Ministerio de Trabajo estudie el financiamiento par una publicación de la mencionada revista, legalmente estamos inhibidos de hacerlo por cuanto las funciones específicas de esta Secretaría de Estado no contemplan esa clase de aportes económicos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 8 de la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social. Esto, desde luego, no impide que los representantes de la CATS, acudan a otras fuentes para la financiación

de su publicación, como ONG, e incluso al sector trabajador del país, representado por federaciones y confederaciones de trabajadores.

d) Consejo Superior del Trabajo.

Se ha establecido que la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños no se encuentra inscrita como sindicato en el registro respectivo. Por consiguiente, su reconocimiento legal sobrevendrá cuando obtenga personalidad jurídica, de acuerdo al procedimiento establecido por los artículos 219 y siguientes del Código de Trabajo.

En cuanto al apoyo para la formación de algunas cooperativas, sugerimos a la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños que designen representantes para que se avoquen a las oficinas del Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP) que tiene facultades privativas para iniciar, promover, coordinar y supervisar la organización y funcionamiento de las asociaciones cooperativas, federaciones y confederaciones de las mismas y prestarles el asesoramiento y asistencia que necesite. (Artículo 2 b) de la ley de creación del instituto salvadoreño de fomento cooperativo.)

Las medidas necesarias para hacer realidad estas demandas, son las siguientes:

- 1) La presentación de una solicitud de capacitación al INSAFORP. Se comunicará la respuesta a los solicitantes.
- 2) La formulación de las discusiones con la persona responsable de establecer las cooperativas solicitadas por la CATS.

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

El código laboral de El Salvador prohíbe la existencia de sindicatos en el sector público, así como las huelgas en nueve organismos autónomos del Gobierno. Los conflictos se solucionan por medio de arbitraje obligatorio. Los trabajadores del sector público pueden formar asociaciones que, en la práctica, realizan negociaciones colectivas y hacen huelgas. El código laboral no permite que los sindicatos participen en las actividades de los partidos políticos, y además impone formalidades excesivas para el reconocimiento de los sindicatos.

En las zonas francas industriales de El Salvador, hay aún muy pocos sindicatos en funcionamiento. Los empleadores hostigan y despiden ilegalmente a los trabajadores a fin de impedir que los sindicatos reúnan el 50 por ciento de la fuerza de trabajo que se necesita para obtener el reconocimiento que permite efectuar negociaciones colectivas.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

La Constitución de la República de El Salvador en su artículo 47, establece que los patronos y *trabajadores privados*, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o de 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.

Con esta norma se consagra la libertad sindical para los empleadores y trabajadores privados, sin distinción alguna, cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen. Tal libertad incluye:

- 1) El derecho a obtener personalidad jurídica.
- 2) La capacidad de los directivos sindicales para representar legalmente al sindicato y a sus afiliados.
- 3) El derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos, sin injerencia del empleador o de funcionarios del Estado.
- 4) El derecho a elegir directivos sindicales en elecciones internas libres.
- 5) Derecho a establecer libremente sus estrategias y prácticas dentro del marco legal que señala el Código del Trabajo.
- 6) Derecho a no ser disueltos, excepto por causas legales establecidas en el Código del Trabajo.
- 7) Derecho a reunirse pacíficamente y sin armas en los lugares destinados para ello, de acuerdo con sus estatutos, con propósitos lícitos.
- 8) Derecho de petición.
- 9) Derecho a integrarse en federaciones o confederaciones, según el caso, dentro del marco legal previsto por las normas laborales.

Lo anterior incluye el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La libertad sindical comprende el derecho de fundación y afiliación, y puede extenderse a la facultad de afiliarse a organizaciones sindicales de carácter internacional.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

No debe perderse de vista que las disposiciones de nuestro Código del Trabajo regulan:

- 1) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados.
- 2) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores (artículo 2 del Código del Trabajo).

Por consiguiente, el gremio de empleados públicos está excluido del derecho a formar sindicatos y la misma prohibición se extiende a las Fuerzas Armadas y a los organismos auxiliares de la Administración de Justicia, sometidos a disciplina militar, cuyos estatutos normativos no los autorizan tampoco a formar asociaciones de tipo sindical.

Los empleados administrativos de ambos cuerpos están facultados para conformar asociaciones de tipo gremial, pero no sindicatos de gremios.

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 del Código del Trabajo.

En consecuencia, dichos trabajadores, asociados libremente como sindicato, tienen derecho a concertar la suspensión colectiva del trabajo (huelga) siempre que procediere legalmente con el propósito de obtener una finalidad determinada:

- a) la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- b) la celebración o revisión del convenio colectivo de trabajo; y
- c) la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Por tanto, no es cierto que nuestra legislación del trabajo prohíba las huelgas en los organismos autónomos del Gobierno.

Lo que sucede es que los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollan en el ámbito laboral conforme a varias etapas condicionales de carácter sucesivo, que son:

- a) trato directo;
- b) conciliación;
- c) arbitraje;
- d) huelga o paro.

Por otra parte la huelga, como suspensión colectiva del trabajo, está supeditada a un *procedimiento* establecido por el Código del Trabajo, y debe limitarse a la suspensión pacífica de labores y al abandono del lugar de trabajo, ya que están prohibidos toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo; con el objetivo de prevenir la comisión de desórdenes o delitos que exceden, en cualquier sentido, las finalidades jurídicas de la huelga.

Además, la huelga está supeditada a la calificación de su legalidad o ilegalidad, que llevan a cabo los jueces del Tribunal del Trabajo y los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, respectivamente.

La huelga será declarada ilegal:

- a) cuando se trata de un servicio esencial;
- b) cuando tiene objetivos diferentes a los señalados en el artículo 528 del Código del Trabajo;
- c) cuando se ha cumplido lo dispuesto en dicho Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;
- d) cuando estalla antes o después del plazo señalado en el artículo 530 del Código del Trabajo;
- e) cuando no se limita a la suspensión pacífica del trabajo;

- f) cuando no ha sido declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores y de la inspección solicitada por parte interesada, resulta que los huelguistas no respetan la libertad de trabajo de las personas que no se han adherido a la huelga; y
- g) cuando de la mencionada inspección resulta que los trabajadores en huelga no representan el 51 por ciento del personal de la empresa o establecimiento (artículo 553 del Código del Trabajo).

Otras causas de ilegalidad de la huelga son:

- a) cuando el Director General de Trabajo informa que no existen las diligencias que se le piden;
- b) cuando de las diligencias aparece que no se ha cumplido lo dispuesto respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;
- c) cuando de las mismas diligencias consta que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el artículo 530; o
- d) cuando en el término señalado en el artículo 549 no se presente el documento en que conste el acuerdo de huelga.

Al ser declarada la ilegalidad de la huelga promovida por un sindicato o la institución oficial autónoma de que se trate (constituida también por una pluralidad de trabajadores) se previene a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no puede exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores.

Vencido el plazo, los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores pueden ser despedidos sin responsabilidad patronal.

Es fácil deducir entonces que ninguna huelga es declarada ilegal en El Salvador, mientras no se califica su pertinencia legal por un juez competente con jurisdicción en materia laboral. Esto siempre se hace a petición de parte, de conformidad a lo dispuesto por el *artículo 551 del Código del Trabajo*.

Por consiguiente, no es cierto que se prohíba la huelga en organismos autónomos del Gobierno, sino que se ha dado estricto cumplimiento a lo preceptuado al respecto por la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

En lo relativo a que los conflictos de trabajo se solucionan por medio de arbitraje obligatorio, vale decir que, en materia laboral, dicha etapa reviste dos modalidades:

- 1) arbitraje voluntario; y
- 2) arbitraje obligatorio.

El arbitraje procede en los siguientes casos:

- 1) cuando las partes *voluntariamente* convienen en someterse al arbitraje como medio de solucionar el conflicto económico o de intereses;
- 2) cuando en el contrato o convenios colectivos de trabajo se ha estipulado el arbitraje;
- 3) siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

Sólo en este último caso el arbitraje *es obligatorio*.

De tal forma que no es cierta la aseveración de que en nuestro país todos los conflictos laborales se solucionen únicamente por esta última clase de arbitraje.

La justificación para la obligatoriedad del arbitraje, en aquellos conflictos colectivos de carácter económico que afectan servicios esenciales para la comunidad, radica precisamente en que la interrupción de los mismos pone en peligro o amenaza poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

En cuanto a lo aseverado por la CIOSL respecto a que el Código Laboral no permite que los sindicatos participen en las actividades de los partidos políticos, se declara que todo sindicato tiene como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.

Por esta razón fundamental, el Código del Trabajo considera la conveniencia de que los sindicatos mantengan su independencia con respecto a los partidos políticos y que fomenten las buenas relaciones obreropatronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, y luego colaborar *en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional*.

Respecto a lo aseverado por la CIOSL en lo tocante a que en las zonas francas industriales de El Salvador hay muy pocos sindicatos en funcionamiento, se declara que en la actualidad dentro del sector maquila existen *19 sindicatos activos* con personalidad jurídica, y que en el subsector maquila textil existen *15 sindicatos activos* con personalidad jurídica y 94 seccionales constituidas, que hacen un total de *34 sindicatos* funcionando con normalidad dentro de las zonas francas involucradas.

No se han recibido denuncias formales relativas a que los empleadores hostiguen y despidan ilegalmente a los trabajadores, o que busquen impedir que los sindicatos reúnan el 50 por ciento de la fuerza de trabajo que requieran para obtener el reconocimiento que permita efectuar negociaciones colectivas.

No obstante, se ha tomado la medida de designar personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo y de la Dirección General de Previsión Social, para que vele por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad de los centros de trabajo.

## **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 revisa el Ministerio de Trabajo o, en el caso de los trabajadores domésticos, el Ministerio de Inmigración.

Los conflictos individuales de los trabajadores pueden resolverse por medio de comités de conciliación que dependen 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 migrantes representan entre el 85 y 90 por ciento de la mano de obra. Corren el riesgo de ser deportados al tratar de afiliarse a 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.]

### ***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, año en que se adoptó la primera Constitución del país. Los Emiratos Arabes Unidos son una federación sin experiencia previa de la constitución de sindicatos o de federaciones sindicales anteriormente a 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. Existen reglamentos internos aprobados por las autoridades competentes que 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 establece 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.]

## **Estados Unidos**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

En agosto de 2000, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.L.R.B.) aprobó que se considerase a los trabajadores temporales y a los trabajadores permanentes en la misma negociación colectiva sin necesidad de obtener la autorización previa del empleador y de la empresa de trabajo temporal, si ambos emplean conjuntamente a los trabajadores temporales y si existen «intereses comunes» entre estos trabajadores y los permanentes (*M.G. Sturgis Inc.*, 331 N.L.R.B., núm. 173, 25 de agosto de 2000).

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

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) tuvieron ocasión de formular comentarios sobre la memoria durante su redacción. Actualmente, se les envían ejemplares en aplicación del artículo 23 de la Constitución de la OIT.

#### *Anexos (no se reproducen)*

La decisión *M.G. Sturgis Inc.*, 331 N.L.R.B., núm. 173, 25 de agosto de 2000, también se encuentra disponible en [www.nlr.gov/slip331.html](http://www.nlr.gov/slip331.html).

## Estados Unidos

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

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a los despidos de militantes sindicales.]

Una encuesta realizada en 1994 indicó que un 79 por ciento de los estadounidenses consideraba que, con toda probabilidad, se despediría a los trabajadores que trataran de afiliarse a un sindicato en su lugar de trabajo. Se calcula que el Comité Nacional de Relaciones Laborales tiene unos 25.000 casos pendientes de solución, relativos a las prácticas laborales desleales de los empleadores que se oponen a la actividad sindical.

La legislación laboral de los Estados Unidos aprueba la aplicación de normas dobles con respecto a los derechos de los empleadores y los trabajadores. En nueve de cada diez elecciones de representantes sindicales, los empleadores organizan reuniones cónclaves obligatorias en sus locales durante las horas de trabajo de sus empleados para emprender campañas agresivas contra la negociación colectiva y los sindicatos. Los supervisores que no pueden ser representados por los sindicatos, pueden tener que participar activamente en campañas mal intencionadas y amedrentadoras contra el sindicato. Se identifica a los trabajadores que apoyan a los sindicatos y a menudo se les aísla de los demás trabajadores. A fin de hacer frente a los trabajadores que desean afiliarse a un sindicato, el 80 por ciento de los empleadores contrata a consultores, detectives y empresas de seguridad para asistirlos en las campañas antisindicales. A menudo sus actividades incluyen la vigilancia de los activistas sindicales, a fin de desacreditarlos. En algunos casos se obtienen expedientes judiciales, historiales clínicos 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 durante las pausas de trabajo. Durante las campañas de sindicación, las amenazas de arresto en contra de los representantes sindicales y su expulsión de los locales del empleador privan a los trabajadores de cualquier oportunidad para considerar libremente las ventajas de la afiliación sindical. Por lo general, las elecciones organizadas por el Estado para determinar si los trabajadores desean estar representados por un sindicato, se llevan a cabo en los locales del empleador, donde se ha celebrado igualmente la mayor parte de los actos de intimidación antisindical.

Los procedimientos del Comité Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), organismo que rige dichas relaciones en casi todo el sector privado, privan a menudo a los trabajadores de recursos eficaces frente a los abusos de sus empleadores. Los procedimientos legales, largos e ineficaces, desalientan a los trabajadores a la hora de utilizarlos. Así, para que el NLRB resuelva un caso suelen transcurrir en promedio 557 días. En un estudio se concluye que, cuando se ordena la reincorporación de los empleados, sólo un 40 por ciento vuelve 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.

En caso de que el NLRB determine que las prácticas laborales indebidas de un empleador han impedido la celebración de elecciones sindicales justas, puede ordenar una nueva elección.

Según un estudio de 1996, los empleadores amenazan con cerrar o trasladar sus plantas en más de la mitad de las campañas de sindicación. En industrias como las manufactureras, donde esta amenaza es más creíble, dichas prácticas indebidas se utilizan en más de un 60 por ciento de las campañas. Cuando los convenios colectivos se negocian por primera vez, el 18 por ciento de los empleadores amenazan con cerrar sus plantas y un 12 por ciento cumplen 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 indebidas. 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 pueda concluirse 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 supuesto caso específico de intimidación.]

Los empleadores impugnan sistemáticamente los resultados cuando un sindicato gana en una votación de representantes, independientemente de la importancia de su victoria. El Gobierno dedica meses y, en algunos casos años, al examen de los 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, a menudo tras haber descartado a los participantes de los sindicatos, utilizando a veces pruebas psicológicas y de otro tipo.

Las opciones al alcance de los empleadores para lograr que los trabajadores 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 «aparentemente» con sindicatos recientemente establecidos. 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 que 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 supuestos 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 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 sus propósitos 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 supuestos 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 consiste en la creación de 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 si no puede alcanzar un acuerdo satisfactorio. De conformidad con la legislación, los empleadores pueden contratar a trabajadores 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 se enfrentan a exigencias inaceptables, a menudo acompañadas de disposiciones para contratar y formar a rompeshuelgas. Los trabajadores de reemplazo permanentes 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 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.]

Se han dado casos de huelgas provocadas por los empleadores — de empresas prósperas — para exigir grandes recortes en los salarios vigentes, y mejorar las condiciones de trabajo y 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 reviste aquí las características de una reclamación y se refiere al caso específico de una empresa que utilizó trabajadores de reemplazo para eludir la negociación colectiva.]

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

La legislación laboral nacional no ampara a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores domésticos, y 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 el reconocimiento de su sindicato.]

La inadecuación de las leyes no se limita al sector privado. Cerca de un 40 por ciento de todos los trabajadores del sector público — más de 7 millones de personas — siguen privados de sus derechos básicos de negociación colectiva. A nivel nacional, únicamente los trabajadores del servicio postal gozan de esos derechos y el 94 por ciento de los trabajadores de ese sector están representados por sindicatos. Más de 2 millones de empleados 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. La negociación colectiva para ciertos empleados del sector público sólo está permitida en trece Estados y está prohibida radicalmente en otros trece. Se niega el derecho de negociación colectiva a casi 7 millones de los 14,9 millones de empleados gubernamentales estatales y locales de los Estados Unidos.

## **Fiji**

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

## **Fiji**

### ***Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicaciones Libres (CIOSL)***

La Constitución no racial de 1997, que incluía una declaración de derechos exhaustiva que consagraba la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, se abrogó de forma ilegal. Dicha abrogación ha supuesto que entre nuevamente en vigor la Constitución racista de 1990, que garantizaba la preeminencia política de los fijianos por origen étnico.

La raza se convirtió deliberadamente en un factor primordial en la administración pública de Fiji después de los golpes militares de 1987, momento en que el Gobierno adoptó una política de «acción positiva» con el fin de promover a los fijianos de origen étnico. Ello redundó en la discriminación de los fijianos originarios de la India (indofijianos). Sus posibilidades de ascenso se redujeron considerablemente y los indofijianos ocupaban únicamente el 10 por ciento de los cargos superiores de la administración.

Tras la restauración de la plena democracia en Fiji en virtud de la Constitución de 1997, la administración pública había recuperado su integridad. Sin embargo, en junio de 2000, el Secretario de la Comisión de la Administración Pública volvió a tomar medidas a fin de organizar la administración pública según criterios raciales y revocó unilateralmente los puestos para las misiones de Fiji en el extranjero, que ya habían sido tramitados por dicha comisión independiente.

## **Guinea Ecuatorial**

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

## Guinea Ecuatorial

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

El régimen se ha negado a registrar a la Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial (UST), fundada en 1990, que, por consiguiente, se ve obligada a llevar a cabo sus actividades clandestinamente.

Las actividades de concienciación desplegadas por la UST en el sector público condujeron a la creación del Sindicato Independiente de Servicios (SIS), que solicitó ser registrado por primera vez a comienzos de 1995. A pesar de que la solicitud cumple con todos los requisitos que exige la ley sindical de 1992, las autoridades se negaron a registrarlo, poniendo objeciones a la palabra «independiente» que figura en el nombre del sindicato. Las siguientes solicitudes presentadas en 1995 y 1996 también fueron rechazadas.

En 1998, se informó que se había creado un sindicato de docentes. El sindicato declaró que presentaría una solicitud de reconocimiento.

Los sindicalistas dijeron que inmediatamente después de haber presentado la solicitud de registro del sindicato, se habían presentado en sus casas guardias de seguridad para intimidarlos.

Sigue habiendo informes de que los trabajadores deben ser miembros del partido gobernante para poder obtener un trabajo.

[Se hace referencia a las prácticas de contratación y salariales de las empresas de la industria del petróleo.]

La legislación no reconoce el derecho a la negociación colectiva ni garantiza protección contra las medidas de discriminación antisindical. Las huelgas están prohibidas.

## India

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

En la memoria que se envió en diciembre de 1999 para el examen anual de 2000 se indicó información detallada al respecto. No hay cambios en la situación.

### ***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:

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; Organización Panindia de Fabricantes y Lagdhu Udyog Bharati.

Organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Central de Sindicatos Indios; Hind Mazdoor Sabha; Congreso Panindio de Sindicatos; 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***

Ninguna de las organizaciones mencionadas ha formulado observaciones.

## **India**

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

El propio Gobierno de la India declaró a la OIT que la legislación establece una distinción general entre los funcionarios públicos y los demás trabajadores, y restringe severamente los derechos sindicales de los primeros. Si bien en teoría pueden constituirse sindicatos en las zonas francas de producción para la exportación, en la práctica los empleadores obstaculizan la sindicación de trabajadores.

## **Irán, República Islámica del**

### ***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 negociación colectiva están reconocidos en la Constitución de la República Islámica del Irán y en el Código de Trabajo.

Este reconocimiento se recoge en los artículos 26, 104 y 106 de la Constitución y en los artículos 131, 140-146 y 178 del Código de Trabajo.

Todos los trabajadores y empleadores gozan de libertad para crear sus propias organizaciones sin restricción alguna. El ejército y la policía no se incluyen en esta disposición.

Los trabajadores y empleadores no precisan autorización para constituir asociaciones. Ahora bien, con la asistencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y una vez celebradas las elecciones correspondientes en el seno de la asociación, los documentos de ésta se registrarán en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Gobierno no interfiere en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Las propias organizaciones se encargan de adoptar decisiones respecto a su constitución y funcionamiento por voto mayoritario. Si los miembros de una organización presentan una queja formal al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales contra su junta o sus representantes, alegando que los representantes de la organización no respetan las leyes

y normas, por las que se rige la organización, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sólo facilitará directrices a los miembros que presentan la queja y garantizará que la cuestión se aborda de conformidad con los procedimientos jurídicos pertinentes.

En lo que respecta al derecho de negociación colectiva, el Código de Trabajo de la República Islámica del Irán no excluye a ningún grupo de trabajadores o empleadores. Se garantiza la igualdad de derechos a todas las personas.

La actual legislación nacional no permite al Gobierno inmiscuirse en las disposiciones relativas a los acuerdos colectivos. Ahora bien, con el fin de proteger los derechos de trabajadores y empleadores que se contemplan en la legislación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puede hacer observaciones sobre la compatibilidad del acuerdo con las leyes y normas nacionales. Estas observaciones deberían facilitarse a ambas partes del acuerdo en un plazo de 30 días. Si el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no lo hace en el plazo establecido, el acuerdo permanecerá en vigor.

El principio de libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se aplican como sigue:

- cada organización ha de elaborar sus propios estatutos, que han de ser adoptados por sus miembros. Asimismo, elegirá a sus propios representantes y constituirá un consejo de administración. A continuación, los documentos y credenciales de la organización se registrarán en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales;
- el artículo 26 de la Constitución y la sección 131 del Código de Trabajo garantizan el derecho a organizarse;
- tras la elección del consejo de administración de una organización, trabajadores y empleadores pueden anunciar la creación de la organización a través de anuncios en la prensa.

## Evaluación de la situación en la práctica

Estadísticas sobre las organizaciones de trabajadores y empleadores así como sobre los acuerdos colectivos.

Consejos islámicos del trabajo	2.727
Centrales provinciales de los consejos islámicos del trabajo	27
Central nacional de los consejos islámicos del trabajo	1
Representantes electos de los trabajadores	1.503
Sindicatos de trabajadores y empleadores	463
Confederación Nacional de Empleadores	1
Federación Provincial de Empleadores	3
Federación Provincial de Sindicatos de Trabajadores	3
Organizaciones de trabajadores y directivos jubilados	40
Número de acuerdos colectivos sobre indemnizaciones y productividad	400
Número de acuerdos colectivos sobre el aumento del nivel general de los salarios	Más de 100

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

Las medidas antes mencionadas en el informe garantizan la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a participar en el proceso de negociación colectiva.

El Gobierno y los interlocutores sociales adoptan las siguientes medidas para fortalecer la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva:

- Gobierno: ofrece formación y supervisión.
- Organizaciones: las organizaciones de trabajadores y empleadores a través de los acuerdos colectivos.
- Otras autoridades: con arreglo a la sección 78 del Código de Trabajo, los tribunales competentes garantizan el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical.

Los objetivos de la República Islámica del Irán son el desarrollo y la expansión de las organizaciones de trabajadores y empleadores con miras a promover y hacer realidad estos principios y derechos y facilitar un marco jurídico que permita el diálogo entre las organizaciones.

Las condiciones de empleo, tanto a nivel de la empresa como de cualquier industria o actividad comercial pueden determinarse a través de la negociación colectiva y de los acuerdos colectivos entre organizaciones de trabajadores y empleadores. Cualquier conflicto relacionado con el trabajo también puede dar lugar a negociaciones colectivas. Esto refuerza aún más los derechos legales de trabajadores y empleadores y facilita la aplicación del Código de Trabajo.

Central Nacional de los Consejos Islámicos del Trabajo,  
Confederación Nacional de Empleadores y Federación  
de Empleadores de la Industria de la Construcción

En virtud de sus propios estatutos, las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comentarios y propuestas sobre cuestiones jurídicas y sobre la aplicación de las reglamentaciones. Una vez examinados de manera pormenorizada por el comité correspondiente, sus propuestas y comentarios se presentan a la Asamblea Islámica Consultiva o al Consejo de Ministros. Así pues, por ejemplo, el apartado del artículo 2 de las reglamentaciones relativo a la organización de sindicatos de trabajadores y empleadores fue aprobado por el Consejo de Ministros a partir de la propuesta presentada por las asociaciones de empleadores.

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

De conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT, se ha enviado copia de la memoria a las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores.

## Iraq

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

Iraq se complace comunicar a la OIT que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) todavía es objeto de examen por parte de las autoridades competentes.

Con referencia a los medios de apreciación de la situación relativos al principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, Iraq se complace comunicar lo siguiente.

La libertad de asociación, el derecho de sindicación de los trabajadores y de los empleadores están garantizados en virtud de las siguientes leyes:

- ley núm. 52 sobre las organizaciones sindicales, 1989;
- ley núm. 43 sobre la Federación de Cámaras de Comercio, 1989;
- ley núm. 44 sobre la Unión de Industrias Iraquíes, 1989.

Las leyes citadas incluyen disposiciones sobre el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical. No hay ninguna referencia en esas leyes que priven a ninguna categoría de trabajadores o de empleadores del derecho de sindicación.

El artículo 6 de la ley núm. 71, de 1989, está vigente, prevé que «las organizaciones sindicales han de desempeñar un papel efectivo en la organización de las relaciones de trabajo, en la protección de los derechos de los trabajadores y en el desarrollo de su personalidad y aptitudes».

El párrafo 1) del artículo 116 prevé que «las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de estar representadas en las comisiones de inspección del trabajo encargadas de velar por la debida aplicación de la legislación laboral».

El artículo 128 prevé que «se puede sancionar a un trabajador únicamente después de haber procedido a una investigación de los hechos ocurridos y de haber registrado las declaraciones de dicho trabajador en presencia de un representante de la organización sindical competente».

El artículo 147 del Código de Trabajo estipula que «los trabajadores tienen derecho a estar representados en los convenios laborales colectivos celebrados entre los trabajadores de los sectores de actividad representados por dichos sindicatos y los empleadores correspondientes».

Con relación al derecho de asociación, la parte VIII contiene un capítulo sobre los conflictos laborales (conflictos laborales colectivos) y prevé mecanismos para resolver tales conflictos (artículos 130 a 196).

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

Se remitieron copias de la memoria a la Federación de Sindicatos y a la Unión de Industrias Iraquíes.

**Iraq**

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

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

La GFTU está controlada por el partido gobernante Ba'ath y se utiliza para promover la política del partido entre los trabajadores.

No hay sindicatos para los trabajadores 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.

**Jordania**

***Medios de apreciación de la situación***

**Evaluación del marco institucional**

Desde que el Gobierno presentó su primera memoria sobre esta categoría de principios y derechos con arreglo al seguimiento de la Declaración, no se han producido cambios ni modificaciones en nuestra legislación nacional en relación con estos principios y derechos o con los instrumentos que tienen relación con su cumplimiento.

Toda la información sobre este tema aparece en la primera memoria y no tenemos nada que añadir.

**Jordania**

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

Los trabajadores 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 agrícolas y domésticos, los jardineros y cocineros no están cubiertos por el Código de Trabajo.

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 hace prácticamente imposible el pluralismo sindical. Los sindicatos pueden apelar al Tribunal Supremo si se les niega el registro.

El Código de Trabajo 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.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

En lo que concierne a las observaciones remitidas por la CIOSL a la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de Jordania desea declarar lo siguiente:

1. Los trabajadores del sector público, ya sean civiles o militares, se rigen por leyes y sistemas especiales que regulan sus relaciones laborales con el Estado. Así pues, se hallan entre las categorías de trabajadores a las que no se aplica la ley sobre trabajo. En el radio de acción de los sindicatos y las organizaciones de empleadores se encuentran el sector privado y aquellas personas de instituciones gubernamentales regidas por la ley sobre trabajo.

2. Los trabajadores agrícolas y domésticos, los cocineros y los jardineros no están amparados por la ley sobre trabajo. No es fácil organizar a los trabajadores del sector agrícola debido a la temporalidad de su empleo. Los trabajadores domésticos también están excluidos del ámbito de aplicación de la ley sobre trabajo, no sólo debido al carácter de sus empleos, sino también a la particular relación que mantienen con el empleador, que dificulta la aplicación de dicha ley.

3. La ley sobre trabajo establece que las solicitudes para constituir organizaciones de trabajadores y empleadores han de ser firmadas y presentadas en el registro de asociaciones del Ministerio. El encargado del registro toma una decisión en un plazo de tiempo que no supera los 30 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud. De estar de acuerdo con la solicitud, emite un certificado de registro en la asociación, y se publica una notificación de registro en el Boletín Oficial. Si rechaza la petición, los solicitantes pueden apelar al Tribunal Supremo de Justicia en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que fueron informados de la decisión. El hecho de que el sistema jurídico posibilite realizar una apelación a través del Tribunal Supremo de Justicia (que es el Tribunal en el ámbito Supremo Administrativo), con el fin de que se anule la decisión del encargado del registro, constituye una garantía del derecho de los trabajadores y empleadores a organizar sus propias asociaciones. Las sentencias de este Tribunal son inapelables. No se pueden recurrir de modo alguno y han de ejecutarse en su totalidad. Si el fallo del Tribunal anula la decisión administrativa, todos los procedimientos y decisiones administrativas y jurídicas conexas adoptados a partir de la fecha en la que se publicó la decisión se consideran inválidos.

4. El Gobierno no interviene en el trabajo ni en las actividades de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

5. No es necesario obtener la aprobación de las autoridades para declararse en huelga. Ahora bien, los trabajadores han de notificar directamente al empleadores la fecha

de la huelga, con el fin de que éste pueda llevar a cabo las disposiciones necesarias respecto a su trabajo. Sólo pueden imponerse sanciones a los trabajadores en casos específicos estipulados por la ley: durante el tiempo en que el funcionario encargado de la solución de conflictos, el consejo o el tribunal de trabajo examinan el conflicto; y durante el período en que una decisión adoptada mediante el proceso de solución de conflictos se halla en vigor y la huelga está relacionada con cuestiones que se engloban en tal decisión.

6. Cabe señalar que en ningún caso se ha sancionado a un trabajador por declararse en huelga.

## **Kenya**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

La legislación nacional sobre la libertad de asociación será examinada en el marco de un proyecto global de revisión de la legislación laboral que comenzará próximamente, en consulta con los interlocutores sociales y las partes interesadas y con la asistencia técnica de la OIT. Esta reforma de la legislación laboral considerará las modificaciones y revocaciones que sea necesario efectuar de conformidad con el principio de libertad de asociación y de libertad sindical consagrado en los convenios internacionales pertinentes sobre el trabajo.

#### Evaluación de la situación en la práctica

Es necesario efectuar una profunda revisión de la legislación y de las prácticas nacionales en lo que se refiere a la libertad de asociación. A ese respecto, se está examinando la creación de un sindicato de funcionarios, y el Ministerio de Trabajo y de Desarrollo de los Recursos Humanos ha preparado un memorando en favor de la fundación de dicho sindicato. En la actualidad, los maestros de la enseñanza primaria y los profesores de la enseñanza secundaria están sindicados, y cuando el sindicato de funcionarios sea registrado, abarcará a todos los trabajadores del sector público, incluidos las enfermeras y los médicos.

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

En 1964, Kenya ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En consulta con los interlocutores sociales, el Gobierno considera actualmente la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No obstante, antes de considerar la ratificación, desea en primer lugar examinar las divergencias existentes entre la legislación y las prácticas laborales y los principios de libertad de asociación y de libertad sindical. La asistencia técnica de la OIT antes mencionada para la revisión de la legislación laboral aumentará sin duda las posibilidades de ratificación de dicho Convenio.

El Gobierno proyecta participar en un Seminario tripartito subregional para Africa oriental sobre la libertad de asociación, que será organizado en 2001 por la OIT.

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

Se ha enviado un ejemplar de esta memoria a las siguientes organizaciones:

- Federación de Empleadores de Kenya (FKE), y
- Organización Central de Sindicatos (COTU) (K).

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

Representantes de los empleadores y los trabajadores aportaron contribuciones a esta memoria durante la reunión tripartita de septiembre de 2000 sobre cuestiones relativas a la preparación de informes organizada por la OIT. [...] El Gobierno comunicará a la OIT todo comentario que reciba de los interlocutores sociales.

## **Kenya**

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

La legislación de Kenya no es compatible con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El Registrador Sindical tiene poder para denegar o cancelar el registro de un sindicato, y dicha facultad se ha utilizado para denegar derechos sindicales a los funcionarios del Gobierno nacional, profesores de universidad, médicos y dentistas, a quienes no se permite constituir ni afiliarse a sindicatos. Dichas personas sólo pueden pertenecer a asociaciones que no tienen capacidad para celebrar negociaciones colectivas en virtud de sus condiciones de empleo.

En 1980, se retiró el registro al Sindicato de Funcionarios Civiles de Kenya. Las autoridades se han negado a registrar al Sindicato de Docentes Universitarios de Kenya y al Sindicato de Médicos y Dentistas de Kenya. El Sindicato General de Enfermeras de Kenya tampoco ha recibido respuesta a su solicitud de registro de 1997.

Se restringe el derecho de huelga.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

En respuesta a los comentarios presentados por la CIOSL, el Gobierno desea formular la siguiente declaración.

Es cierto que Kenya no ha ratificado el Convenio núm. 87 porque ciertas disposiciones de la ley sindical CAP 233 no están en conformidad con varios artículos del Convenio. Esa es la razón concreta por la que el Convenio no ha sido ratificado. Próximamente, el Gobierno iniciará un examen de todas las leyes laborales. Una vez finalizada esa tarea, estaremos en condiciones de considerar la ratificación. A pesar de no haber ratificado el Convenio, Kenya no ha infringido ninguna de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT y respeta los principios que contienen. Por ejemplo, el artículo 80 de la Constitución de Kenya, la ley sindical CAP 233, la ley de conflictos laborales, CAP 234 y la Carta de Relaciones Laborales de 1962 (revisada en 1984)



establecen el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de la negociación colectiva.

A ese respecto, se ruega referirse a la memoria anual de 2001 con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por último, con respecto a las restricciones al derecho de huelga, el Gobierno desea señalar que los artículos 26 y 30 de la ley de conflictos laborales confieren al Ministro de Trabajo la facultad de declarar ilegal una huelga si no se cumplen las disposiciones de los mecanismos establecidos. No obstante, existe la posibilidad de apelar contra esas órdenes ministeriales.

## **Kuwait**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### **Evaluación del marco institucional**

El Estado de Kuwait ha ratificado seis de los convenios fundamentales de la OIT — los Convenios núms. 29, 87, 105, 111, 138 y 182 — que giran en torno a los derechos humanos básicos. Tan sólo dos, los Convenios núms. 98 y 100, no han sido ratificados por las siguientes razones.

El Estado de Kuwait garantiza la protección adecuada de los trabajadores contra cualquier acto de discriminación antisindical en el empleo, con arreglo a la ley de trabajo núm. 38 (1964) sobre el empleo en el sector privado y sus enmiendas. Las disposiciones del Convenio núm. 98 están encaminadas a proteger las actividades sindicales, como se establece en el artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

La cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores se lleva a cabo a través de la representación de dichas organizaciones en comités para establecer y aplicar los decretos legislativos emitidos por las autoridades gubernamentales competentes. Estas organizaciones entablan un diálogo continuo con las autoridades respecto a las propuestas y recomendaciones relativas a las normas y a los convenios internacionales sobre trabajo, como en el caso del decreto núm. 41 (1995) para la creación de una comisión consultiva de alto nivel con este fin.

En lo que concierne a la autoridad o a las autoridades a las que se encomienda la aplicación de la legislación y de las disposiciones administrativas, el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo supervisa la aplicación de la ley de trabajo núm. 38 (1964) junto con

sus enmiendas. También es responsable de la aplicación de las decisiones relativas a las relaciones laborales entre las dos partes, las cuestiones en materia de remuneración incluidas. La aplicación se supervisa a través de la inspección laboral que realizan los funcionarios ministeriales competentes.

En lo tocante a la libertad de asociación y la libertad sindical, en el artículo 78 de la ley núm. 38 (1964) sobre el trabajo en el sector privado se establece que: «Todo empleador o representante suyo que despidiera o castigara 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 97 de la ley de trabajo de Kuwait».

Cabe señalar que la ley de trabajo contempla las mismas disposiciones respecto al establecimiento de una relación de empleo, y no pueden aplicarse antes de que ésta exista, como se establece en el apartado *b)* del artículo 1 del Convenio núm. 100 de la OIT. Dicha disposición requeriría una enmienda de la ley para prestar protección al trabajador antes de su empleo, para poner así la legislación nacional en armonía con el texto del Convenio.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores disfrutaban de una protección adecuada contra actos de interferencia entre unos y otros. La ley de trabajo de 1964, en sus artículos 69-87, contempla procedimientos para la formación y administración de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Estas disposiciones protegen a las organizaciones de trabajadores del dominio o de la interferencia de las organizaciones de empleadores. El artículo 90 de la misma ley estipula que los trabajadores y los empleadores pueden formar comisiones conjuntas para solucionar conflictos, promover la protección social de los trabajadores, organizar servicios sociales para ellos, fijar índices de remuneración, incrementar la productividad y otras cuestiones de interés para ambas partes. El artículo 92 dispone el establecimiento de un comité consultivo de trabajo de alto nivel compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, otros ministerios y empleadores y trabajadores, que tenga por misión asesorar sobre la legislación laboral y sus enmiendas. No obstante, las opiniones expresadas por la comisión han de ser exclusivamente de carácter consultivo.

## **Lao, República Democrática Popular**

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

## **Lao, República Democrática Popular**

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

En la República Democrática Popular Lao existe una única central sindical nacional, la Federación de Sindicatos de Lao (LFTU). Esta depende del Gobierno y recibe su apoyo. La LFTU debe presentar un informe anual de actividad a la Oficina del Primer Ministro y al Ministerio de Asuntos Exteriores.

Existen indicios de cambio en el país, ya que éste se encuentra en un proceso de transición de una economía centralmente planificada a una economía de mercado. Muchas de las instituciones y prácticas están siendo objeto de transformación, incluidas las relaciones laborales y la LFTU.

La legislación laboral, que entró en vigor en 1994, reconoce el derecho de sindicación y prescribe varias normas básicas de empleo.

Esta no prevé específicamente la negociación colectiva y los convenios colectivos, aunque establece los derechos y obligaciones en materia de contratos de empleo. El número de convenios colectivos es muy reducido, debido a la ausencia de sindicatos en muchas empresas y a la negativa de los empleadores a negociar. El servicio de inspección laboral es inadecuado.

## **Líbano**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

##### *Convenio núm. 98*

El Líbano ha ratificado el Convenio núm. 98 mediante el decreto legislativo núm. 70, del 25 de junio de 1977.

Nuestra legislación nacional reconoce el derecho a la negociación colectiva en virtud de la ley sobre contratos colectivos de empleo, mediación y arbitraje, aplicada por medio del decreto núm. 17386, del 2 de septiembre de 1964.

##### *Convenio núm. 87*

Con respecto a la libertad de asociación y la libertad sindical, tema del Convenio núm. 87, en la memoria presentada para el examen anual de 2000 ya hemos indicado lo que sigue.

El Líbano reconoce el principio en virtud de:

- la Constitución libanesa de 1926, que garantiza la libertad de asociación y la creación de asociaciones en el marco de la ley;
- el Código de Trabajo libanés de 1946, en cuya Parte IV trata la cuestión sindical (artículos 83 a 106);
- el decreto de organización de sindicatos núm. 7993, del 3 de abril de 1952, para la aplicación de la Parte IV del Código de Trabajo;
- instrumentos internacionales ratificados o suscritos por el Líbano, como:
  - la Declaración Universal de Derechos Humanos;
  - el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
  - el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con respecto al derecho de organizarse, la memoria presentada para el examen anual de 2000 incluía textos jurídicos relativos a la cuestión, así como información relativa a las asociaciones profesionales de personal docente y diplomados del Instituto Nacional de Administración y Desarrollo.

## Evaluación de la situación en la práctica

Con respecto a la evaluación de la situación actual, nos referimos a las siguientes estadísticas sobre el número de organizaciones de trabajadores y empleadores del Líbano, clasificadas por zonas geográficas (departamentos) y actividades económicas.

### Número de federaciones y asociaciones de empleadores y trabajadores en cada departamento

1	<i>Departamento de Beirut y Monte Líbano</i>	
	Asociaciones de trabajadores	188
	Asociaciones de empleadores	103
	Federaciones de empleadores	6
	Federaciones de trabajadores	34
2	<i>Departamento del Líbano Septentrional</i>	
	Asociaciones de trabajadores	45
	Asociaciones de empleadores	17
	Federaciones de trabajadores	2
3	<i>Departamento del Líbano Meridional</i>	
	Asociaciones de trabajadores	52
	Asociaciones de empleadores	6
	Federaciones de trabajadores	3
4	<i>Departamento de Al Nabtyah</i>	
	Asociaciones de trabajadores	3
	Asociaciones de empleadores	1
	Federaciones de trabajadores	1
5	<i>Departamento de Al Beca</i>	
	Asociaciones de trabajadores	38
	Asociaciones de empleadores	6
	Federaciones de trabajadores	2

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

La Comisión Legislativa examina actualmente en el Parlamento libanés un proyecto de modificación del Código de Trabajo libanés, que incluye textos sobre los sindicatos. Examinará todas las disposiciones incluidas. Notificaremos cualquier nuevo hecho a ese respecto.

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

Se han enviado ejemplares de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- Asociación de Empleadores Industriales del Líbano;

- Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura del Líbano;
- Confederación General del Trabajo.

Se señala a la atención que el contenido de esta memoria, así como de la anterior, refleja la opinión del Ministerio sobre las cuestiones y los problemas planteados.

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

Hasta el momento, el Ministerio no ha recibido ningún comentario ni observación de las organizaciones mencionadas *supra* acerca de las medidas de seguimiento adoptadas o que se han de adoptar con respecto a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

## **Líbano**

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

El Código Laboral del Líbano data de 1946. Este prohíbe a cerca de 150.000 trabajadores gubernamentales constituir o afiliarse a sindicatos, a pesar de que los docentes de escuelas públicas y universidades han formado sindicatos no oficiales, que no pueden negociar colectivamente.

El Ministro de Trabajo dispone de amplios poderes en virtud de la ley y se requiere su autorización previa para que un sindicato pueda constituirse. Asimismo, debe aprobar los resultados de todas las elecciones sindicales. En 1996, el Gobierno promulgó un decreto que enmendaba un decreto anterior y que confería poderes al Ministro de Trabajo para fijar la fecha de las elecciones sindicales y determinar los procedimientos.

La legislación permite la disolución administrativa de los sindicatos.

Los sindicatos tienen prohibido participar en actividades políticas.

El 60 por ciento de los trabajadores deben estar de acuerdo antes de que un sindicato pueda negociar, y un convenio colectivo debe ser aprobado por dos tercios de los afiliados en una asamblea general.

La ley no protege adecuadamente a los trabajadores contra la discriminación antisindical ni contra los actos de injerencia. Se restringe el derecho de huelga.

### **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL**

Con relación a los comentarios presentados por la CIOSL relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en el Líbano, el Gobierno desea presentar las observaciones siguientes sobre las cuestiones planteadas por la Confederación.

#### **I. El Código del Trabajo del Líbano.**

La Comisión de Modernización de la Legislación del Parlamento del Líbano está examinando actualmente un proyecto de ley que enmienda las

disposiciones del Código del Trabajo del Líbano de 1946. Se espera que el Parlamento adopte una decisión sobre este proyecto de ley, que se remitirá a la Comisión. Desde 1946 se han introducido algunas modificaciones en el Código del Trabajo, referentes a cuestiones importantes como el despido arbitrario, la edad mínima de empleo, la licencia de maternidad y el empleo de los jóvenes.

II. Como se señaló en las observaciones presentadas sobre este tema para el examen anual de 2000 (documento GB.277/3/2), el Gobierno desea reiterar que el Código del Trabajo del Líbano no es aplicable a los empleados del sector público. La legislación que regula el trabajo de esta categoría de empleados es el decreto legislativo núm.112/59 (Disposiciones sobre el Personal), que prohíbe a los funcionarios afiliarse a organizaciones de trabajadores o sindicatos, a fin de evitar desórdenes o paralizaciones en el 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 servicios esenciales.

Cabe señalar, como se mencionó anteriormente, con ocasión del primer informe anual, 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. Se reconocen igualmente los sindicatos y las asociaciones del sector de la enseñanza pública, a todos los niveles (primaria, secundaria y universitaria), al igual que el ejercicio de su derecho de negociación colectiva para mejorar la situación de sus miembros. Esto contradice las declaraciones de la CIOSL relativas a que estas organizaciones no llevan a cabo negociaciones colectivas.

Cabe señalar asimismo que el Instituto Nacional de Gestión y Desarrollo tiene una asociación de alumnos y estudiantes, reconocida por la ley desde su creación, y que representa a sus miembros ante las autoridades oficiales con miras a mejorar sus condiciones de empleo.

III. 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 de 1946 establece el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, y permite una gran libertad acción a la actividad sindical, sin imponer ningún obstáculo a esa práctica. Las competencias del Ministerio del 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.

Las cuestiones planteadas por la CIOSL parten del concepto de libertad de asociación y libertad sindical y de protección del derecho de sindicación. El Líbano aún no ha ratificado el Convenio de la OIT que defiende este principio y derecho, por motivos relacionados con la unidad nacional y la posibilidad de permitir la proliferación de los sindicatos.

Con respecto a 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, ésta 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. Esta situación obliga así al legislador libanés a elaborar un texto para restablecer el orden de un marco preciso y claro sin

perjudicar la práctica normal de la actividad sindical. El análisis sereno del texto considerado lo demuestra 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 en el artículo 100 del Código del Trabajo o del estatuto del sindicato para elegir a los miembros que sucederán a aquellos 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.

#### IV. Disolución de los sindicatos por decisión administrativa.

El artículo 105 del Código de Trabajo del Líbano autoriza al Gobierno a disolver la junta directiva si ésta incumple con las responsabilidades que le han sido asignadas o si actúa de un modo ajeno a su competencia. Se elegirá una nueva junta en el plazo de tres meses a partir de la fecha de disolución de la junta; si un miembro de la junta incumple con sus responsabilidades o actúa fuera de los límites de su mandato, el Gobierno podrá pedir que se le sustituya o que se inicie un procedimiento en su contra, según proceda.

Se recurre a esta medida en los casos de violación específica de las reglamentaciones, y se elige una nueva junta directiva en un periodo de tiempo fijado por la ley.

#### V. Prohibición a los sindicatos de participar en la política.

El objetivo fundamental de todo sindicato consiste en defender los intereses profesionales de sus miembros y obrar por su promoción 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 y a votar en todas las elecciones (legislativas, municipales, comunales, etc). 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.

#### VI. 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.

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) estipula la adopción de medidas para fomentar y promover el pleno desarrollo y empleo de los mecanismos de negociación voluntaria entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, con miras a regular las condiciones de empleo, apropiadas para las condiciones nacionales. No hay ninguna obligación al respecto, sino que se deja a la discreción de las partes interesadas.

#### VII. Protección de los trabajadores contra la discriminación sindical.

Las legislaciones actualmente en vigor en el Líbano protegen a los trabajadores contra la discriminación sindical. En el artículo 50 del Código del Trabajo se considera una injusticia y una violación del derecho del trabajador que el despido se base en los siguientes argumentos:

- que el trabajador sea o no miembro de un sindicato, o participe en actividades sindicales de conformidad con las leyes establecidas o un contrato de trabajo privado o colectivo;
- que el trabajador se presente a las elecciones sindicales, sea elegido para una junta directiva o represente a los trabajadores en la empresa, mientras el trabajador en cuestión esté desempeñando tales funciones (artículo 50, párrafo *d*), 2 y 3).

El despido de miembros de una junta directiva debidamente establecida, y durante su mandato, será examinado por la junta de arbitraje pertinente. Si la junta no aprueba el despido, el empleador deberá volver a emplear a la persona afectada o pagar una indemnización adicional establecida por la ley, además de la indemnización debida al trabajador (artículo 50, párrafo *e*). Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

El Líbano ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98), que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación sindical en el empleo, y contra toda injerencia de las organizaciones de los empleadores y los trabajadores de unas respecto de las otras. Los convenios ratificados forman parte de la legislación nacional y priman sobre esta última en caso de conflicto entre las organizaciones. La judicatura del Líbano aplica el Convenio núm. 98 en caso de conflictos relacionados con la discriminación sindical y la injerencia, de conformidad con el artículo 1 del Convenio (núm. 98), cuando dichas divergencias sean por estos motivos, y aun cuando el Código del Trabajo no contiene disposiciones al respecto.

Las enmiendas propuestas de algunos artículos del Código del Trabajo estipulan la no discriminación en el empleo de trabajadores, basándose en su pertenencia o no pertenencia a un sindicato, que obedece al interés del Gobierno de integrar este principio plenamente en la ley del trabajo, y mantener su compromiso en lo que concierne a la aplicación del Convenio de la OIT en el que dicho principio está contenido.



Con respecto a las restricciones alegadas relativas al ejercicio del derecho de huelga, el Gobierno desearía saber lo que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres entiende por «limitaciones». El Código del Trabajo del Líbano reglamenta el derecho de huelga en términos claros, y el Gobierno no cree que reglamentar el ejercicio de tal derecho para evitar el abuso y la explotación del mismo con fines ajenos a las actividades sindicales pueda considerarse una restricción del derecho de huelga.

El derecho de huelga se otorga a los sindicatos de todos los sectores.

## **Malasia**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

El Gobierno de Malasia no tiene ningún cambio que informar con respecto a las disposiciones constitucionales y la legislación en relación con el principio de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en el país.

## **Malasia**

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

Sigue habiendo un gran número de escollos para la constitución de sindicatos, a saber dificultades de carácter legislativo para la sindicación de los trabajadores en una empresa, despidos de dirigentes sindicales, el lento y engorroso procedimiento de reconocimiento y algunos obstáculos de tipo jurídico a la hora de hacer huelgas para obtener el reconocimiento.

Muchos empleadores, incluyendo algunas empresas multinacionales, hacen todo lo posible para negar el reconocimiento a los sindicatos y eludir la negociación colectiva. Algunos incluso cuestionan las directivas del Gobierno que establecen el reconocimiento de los sindicatos, y se niegan a acatar los laudos del tribunal de trabajo para reintegrar a trabajadores despedidos injustamente.

[... Se hace referencia a las dificultades que tienen los responsables sindicales al tratar de sindicarse a los trabajadores y negociar convenios colectivos en empresas determinadas.]

La ley sindical de 1959 y la ley de relaciones laborales de 1967, así como las enmiendas ulteriores, limitan en gran medida los derechos básicos de los sindicatos. 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 «en un determinado oficio, ocupación, o industria, o en oficios, ocupaciones o industrias similares, o en una misma empresa o centro de trabajo». Por consiguiente, se prohíben los sindicatos de carácter general, y las fusiones de sindicatos son prácticamente imposibles.

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.

En 1974, trató de establecerse el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (EIWU) en empresas de la industria electrónica. El Director General de Sindicatos lo prohibió, alegando que éste representaba a una categoría distinta de trabajadores. El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), intentó constituir un sindicato nacional de trabajadores de la industria electrónica, pero se le negó la posibilidad de registro.

Como consecuencia, se ha negado el derecho a constituir y afiliarse a un sindicato nacional de trabajadores de la industria electrónica a unos 160.000 trabajadores, en su mayoría mujeres, que trabajan en empresas multinacionales de este sector. Estas sólo pueden afiliarse a sindicatos de empresa.

El Gobierno suavizó esta política en 1988, pero las airadas protestas de los empleadores no tardaron en hacer que cambiara su postura.

[... Se hace referencia a las dificultades que se plantean para la sindicación de trabajadores en determinadas empresas y a su inhabilitación para afiliarse a sindicatos.]

Los trabajadores 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.

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.

La legislación confiere al Director General de Sindicatos y al Ministro de Recursos Humanos, dos funcionarios del Estado, amplios poderes para regular las cuestiones sindicales.

El Director General de Sindicatos tiene derecho a «supervisar, dirigir y controlar los sindicatos». Todos los sindicatos deben registrarse en el 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. Todo sindicato que no haya solicitado el registro dentro de este plazo es ilegal.

El Director General puede negarse a registrar un sindicato por considerar que existe otro similar.

En septiembre de 1999, el MTUC se quejó de los retrasos en la tramitación de las demandas de reconocimiento de los sindicatos, que a menudo eran de varios años. Este pidió que se enmendara la ley de relaciones laborales a fin de permitir el reconocimiento automático de los sindicatos, en los casos en que éstos representaban a la mayoría de los trabajadores.

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 puedan afiliarse simultáneamente a la federación de servicios públicos y a la central sindical nacional.

- La ley prohíbe a los sindicatos de industria sindicarse a los trabajadores que ocupan cargos directivos o ejecutivos, o a los que desempeñan funciones confidenciales o de

seguridad. A menudo, los empleadores recurren con exceso a esta disposición de la ley para impedir que el mayor número posible de personas se afilie a un sindicato.

- La ley establece una serie de restricciones relativas a las personas que pueden ser candidatas a cargos sindicales.
- Las declaraciones públicas del Gobierno y las restricciones relativas a los permisos de trabajo han prohibido de forma eficaz que los trabajadores extranjeros se afilien a sindicatos.
- 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, 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 organizarse a nivel 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 una 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 dicha huelga».
- Nos han informado de 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 a su reconocimiento 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 son largos.
- Los servicios esenciales se definen en términos muy generales y los sindicatos se enfrentan con restricciones adicionales para ponerse en huelga en esas industrias, como por ejemplo la obligación de notificación previa de 21 días.

Asimismo, el MTUC manifestó que debía estudiarse de manera urgente y sería el mecanismo de conciliación, ya que éste era ineficaz. Además, había un gran número de casos atrasados en el tribunal de trabajo.

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 prensa escrita y publicaciones, y la ley de sedición pueden ser invocadas para restringir el ejercicio de los

derechos sindicales. El Código Penal de Malasia exige una autorización de la policía para celebrar reuniones públicas de más de cinco personas.

En 1999, el Ministro de Recursos Humanos se negó a aceptar el nombramiento del Secretario General del MTUC en dos órganos tripartitos, la Junta de Seguridad Social (SOCOSO) y el Consejo Consultivo Nacional de Trabajo (NLAC).

## **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL**

### 1. Entorno antisindical

#### *Observación*

1.1. Sigue habiendo un gran número de escollos para la constitución de sindicatos, a saber dificultades de carácter legislativo para la sindicación de los trabajadores en una empresa, despidos de dirigentes sindicales, el lento y engorroso procedimiento de reconocimiento y algunos obstáculos de tipo jurídico a la hora de hacer huelgas para obtener el reconocimiento.

#### *Respuesta*

1.1.1. La opinión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de que sigue habiendo un gran número de escollos para la constitución de sindicatos en Malasia, como dificultades de carácter legislativo para la sindicación de los trabajadores en una empresa y el lento y engorroso procedimiento de reconocimiento, es equivocada. Los trabajadores en este país tienen derecho a crear sindicatos o afiliarse a ellos. Este derecho está consagrado en la Constitución Federal, así como en diferentes leyes laborales, principalmente la ley del empleo de 1955, la ley sindical de 1959 y la ley de relaciones laborales de 1967.

a) el artículo 10, 1), c), de la Constitución Federal dispone lo siguiente:

«Todos los ciudadanos tienen derecho a crear asociaciones.»;

b) en el artículo 8 de la ley del empleo de 1955 se establece lo siguiente:

Ningún contrato de servicios deberá restringir en manera alguna los derechos del contratado a:

i) afiliarse a un sindicato registrado;

ii) participar en las actividades de un sindicato registrado, ya sea en calidad de dirigente de dicho sindicato o en cualquier otra forma; o

iii) asociarse con otros con el fin de organizar un sindicato de conformidad con la ley sindical de 1959.

c) en el artículo 8, i), de la ley sindical de 1959 se establece que:

Todo sindicato constituido tras la entrada en vigor de la presente ley deberá solicitar su registro en virtud de la misma en el plazo de un mes a partir de la fecha de su creación.

d) en el artículo 5, 1), de la ley de relaciones laborales de 1967 se establece que:

Ningún empleador u organización de empleadores, o persona que actúe en nombre de uno de ellos deberá:

- i) imponer en un contrato laboral condición alguna que limite el derecho del contratado a afiliarse a un sindicato o a continuar formando parte del mismo;
- ii) negarse a contratar a una persona por el hecho de que ésta sea miembro o dirigente de un sindicato;
- iii) discriminar a una persona en lo que respecta al empleo, la promoción o cualquier condición de empleo o de trabajo por el hecho de que ésta sea miembro o dirigente de un sindicato;
- iv) despedir o amenazar con el despido a un trabajador, perjudicarlo o amenazar con perjudicarlo en su empleo o destituirlo o amenazar con destituirlo por el hecho de que dicho trabajador:
  - sea miembro o dirigente de un sindicato, tenga intención de serlo o trate de persuadir a otra persona de que lo sea; o
  - participe en la promoción, la formación o las actividades de un sindicato; o
- v) inducir a una persona a que renuncie a afiliarse a un sindicato o deje de ser miembro o dirigente del mismo concediéndole u ofreciéndole cualquier beneficio por ello, ya sea éste para el propio trabajador o para un tercero.

1.1.2. La ley sindical de 1959 exige que todo sindicato sea registrado. El objeto es conferir a los sindicatos ciertos derechos, inmunidades y responsabilidades propios de una entidad jurídica. De otro modo, no podrían entablar demandas o ser demandados.

1.1.3. La función de este Departamento con respecto al reconocimiento es determinar la competencia de un sindicato para representar a los trabajadores contratados por un determinado empleador y/o realizar un control de sus miembros con el fin de calcular el porcentaje de trabajadores sindicados. Esta función se deriva de una petición del Director General de Relaciones Laborales, realizada en virtud del artículo 9, 4B, *b*), de la ley de relaciones laborales de 1967 en lo que respecta a la competencia y en virtud del artículo 4, 1), *c*), del reglamento de relaciones laborales de 1980 en lo que respecta al control de los miembros. En general, el Departamento suele tardar menos de tres meses en determinar la competencia del sindicato, llevar a cabo el control de sus miembros e informar al Director General de Relaciones Laborales de sus conclusiones. Por consiguiente, la opinión de la CIOSL acerca de lo encombrado del procedimiento de reconocimiento no es acertada.

[Comentario en respuesta a la denuncia de dificultades encontradas por dirigentes sindicales que tratan de sindicarse a los trabajadores de una empresa determinada, editada también fuera de las observaciones de la CIOSL por su carácter de queja.]

## 2. Derechos de sindicación y de negociación restringidos por la ley

### *Observación*

2.1. La ley sindical de 1959 y la ley de relaciones laborales de 1967, así como las enmiendas ulteriores, limitan en gran medida los derechos básicos de los sindicatos. La ley sindical regula en detalle prácticamente todos los aspectos de la actividad sindical.

### *Respuesta*

2.1.1. El Gobierno de Malasia considera necesaria la imposición de ciertos límites a los derechos básicos de los sindicatos con el fin de garantizar que, en el ejercicio de los mismos, no se sacrifican los intereses del país y de la mayoría de su población en beneficio de unos pocos individuos.

2.1.2. Es necesario regular ciertos aspectos de las actividades sindicales para garantizar el funcionamiento saludable, democrático y responsable de los sindicatos, el buen desarrollo de sus aspectos administrativos, de gestión y financieros y la protección de los derechos e intereses de sus miembros.

### *Observación*

2.2. En virtud de la ley sindical, un sindicato sólo puede representar a los trabajadores «en un determinado oficio, ocupación o industria, o en oficios, ocupaciones o industrias similares, o en una misma empresa o centro de trabajo». Por consiguiente, se prohíben los sindicatos de carácter general, y las fusiones de sindicatos son prácticamente imposibles.

### *Respuesta*

2.2.1. En Malasia se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos, siempre que estos pertenezcan a un determinado centro de trabajo, oficio, ocupación o industria. Sin embargo, no se permite la creación de sindicatos de carácter general no homogéneos o la afiliación a los mismos. El Gobierno de Malasia cree que si se permitiera a los trabajadores en el país crear sindicatos de carácter general o afiliarse a ellos, ello crearía rivalidad sindical, ya que los sindicatos competirían entre sí para reclutar miembros en los mismos centros de trabajo, oficios, ocupaciones o industrias. La rivalidad sindical no favorece la promoción y el mantenimiento de buenas relaciones laborales.

2.2.2. La afirmación de la CIOSL de que las fusiones de sindicatos son prácticamente imposibles es infundada. La ley sindical de 1959 permite la fusión de dos o más sindicatos cuyos miembros desempeñan el mismo oficio u ocupación o trabajan en industrias similares.

### *Observación*

2.3. 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.

### *Respuesta*

2.3.1. El Director General de Sindicatos tiene potestad para exigir a un sindicato que retire de sus filas a los miembros que no trabajan en la industria dentro de la cual el sindicato esté registrado. Ello corresponde a una decisión del Tribunal Federal, tribunal supremo de Malasia, relativa al recurso de apelación núm. 01-8-98 (w) entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa y el Director General de Sindicatos. Es una decisión del poder judicial, y no de una autoridad administrativa. Por consiguiente, la CIOSL no debería considerar problemático que el Director General de Sindicatos haya invocado estas disposiciones para que los sindicatos de industria retiren de sus filas a varios miles de afiliados. Tampoco debería considerar problemático que no se permita al Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (EIWU) representar a trabajadores de empresas de

electrónica [... la referencia a la situación de trabajadores en empresas determinadas se ha omitido, al igual que en las observaciones de la CIOSL].

### *Observación*

2.4. Como consecuencia, se ha negado el derecho a constituir y afiliarse a un sindicato nacional de trabajadores de la industria electrónica a unos 160.000 trabajadores, en su mayoría mujeres, que trabajan en empresas multinacionales de este sector. Estas sólo pueden afiliarse a sindicatos de empresa.

Los trabajadores 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.

### *Respuesta*

2.4.1. Tal como la propia CIOSL admite, los trabajadores empleados en empresas multinacionales de electrónica pueden constituir un sindicato de empresa o afiliarse a él. La CIOSL debería reconocer que el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a los de su elección incluye su derecho a constituir sindicatos de empresa o afiliarse a ellos.

2.4.2. Un sindicato de empresa es un sindicato libre e independiente. Disfruta de los mismos derechos y la misma protección que otorga la ley sindical de 1959 a los sindicatos pertenecientes a un determinado oficio, ocupación o industria. Algunos de estos derechos son el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga y el derecho de afiliación a órganos consultivos nacionales, como el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), o internacionales como la CIOSL. Un sindicato de empresa puede perfectamente promover el bienestar y proteger los intereses de sus miembros en particular y de los trabajadores en general.

2.4.3. No se sabe a qué alude la CIOSL cuando dice que establecer sindicatos de empresa es a menudo arriesgado. No obstante, si esta frase hace referencia a las disposiciones de los artículos 5 y 7 de la ley de relaciones laborales de 1967, la persona o personas afectadas tienen derecho a presentar una queja por escrito al Director General de Relaciones Laborales para que emprenda las acciones pertinentes en virtud del artículo 8 de la ley.

2.4.4. La idea de la CIOSL de que establecer sindicatos de empresa lleva demasiado tiempo no tiene fundamento. En general, tras recibir una solicitud de registro debidamente cumplimentada de un sindicato, este Departamento necesita menos de tres meses para registrarlo. Los sindicatos han de solicitar su registro en el plazo de un mes a partir de la fecha de su creación.

## 3. Sindicatos de empresa

### *Observación*

3.1. 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.

### *Respuesta*

3.1.1. Como se afirma en el párrafo 2.4.1 anterior, la CIOSL ha de aceptar el hecho de que el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o afiliarse a los de su elección incluye su derecho a constituir sindicatos de empresa o a afiliarse a ellos.

3.1.2. La ley sindical de 1959 no prohíbe el registro de más de un sindicato en un determinado centro de trabajo, o un determinado oficio, ocupación o industria. A este respecto, puede darse a los trabajadores más oportunidades de ejercer su derecho a constituir sindicatos o a afiliarse a los de su elección. Sin embargo, en la práctica, el Director General de Sindicatos puede no registrar un sindicato si ya existe uno registrado en un determinado centro de trabajo o un determinado oficio, ocupación o industria. De hecho, en virtud de la ley mencionada, el Director General de Sindicatos puede negarse a registrar un sindicato si, en su opinión, ya existe uno similar. Esta potestad del Director General de Sindicatos tiene por objeto impedir la rivalidad sindical que podría surgir si los sindicatos compitieran entre sí para reclutar miembros en los mismos centros de trabajo, oficios, ocupaciones o industrias. La rivalidad entre sindicatos no favorece la promoción y el mantenimiento de buenas relaciones laborales.

## 4. Funcionarios del Estado con poder para «dirigir y controlar los sindicatos»

### *Observación*

4.1. La legislación confiere al Director General de Sindicatos y al Ministro de Recursos Humanos, dos funcionarios del Estado, amplios poderes para regular las cuestiones sindicales.

### *Respuesta*

4.1.1. La ley sindical de 1959 confiere poderes para regular las cuestiones sindicales al Director General de Sindicatos y al Ministro de Recursos Humanos, de forma que éstos puedan crear normas y reglamentos que garanticen el funcionamiento saludable, democrático y responsable de los sindicatos, el buen desarrollo de sus aspectos administrativos, financieros y de gestión y la protección de los derechos e intereses de sus miembros. Estos poderes se han ejercido única y exclusivamente con el fin de garantizar la protección de los intereses del país, de la población en general y de los miembros de los sindicatos en particular, y nunca se han utilizado de forma arbitraria. Las decisiones tomadas por el Ministro de Recursos Humanos y por el Director General de Sindicatos en el ejercicio de estos poderes no son inapelables. Están sujetas a examen judicial en los casos en los que los afectados apelen al Tribunal Supremo requiriendo auto de revocación para anularlas.

### *Observación*

4.2. El Director General de Sindicatos tiene derecho a «supervisar, dirigir y controlar los sindicatos». Todos los sindicatos deben registrarse en el 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. Todo sindicato que no haya solicitado el registro dentro de este plazo es ilegal.

### *Respuesta*

4.2.1. La ley sindical de 1959 confiere al Director General de Sindicatos el poder de supervisar, dirigir y controlar los sindicatos para garantizar el funcionamiento saludable,



democrático y responsable de los mismos, el buen desarrollo de sus aspectos administrativos, financieros y de gestión y la protección de los derechos e intereses de sus miembros, y dicho poder ha sido ejercido siempre única y exclusivamente a estos efectos. Las decisiones tomadas por el Director General de Sindicatos en el ejercicio de este poder no son inapelables. Están sujetas a examen judicial en los casos en que una persona afectada apele al Tribunal Supremo requiriendo auto de revocación para anularlas.

4.2.2. Es cierto que la ley sindical de 1959 obliga a los sindicatos a registrarse. Como se afirma en el párrafo 1.1.2 precedente, esta exigencia tiene por objeto conferirles ciertos derechos, inmunidades y responsabilidades propias de una entidad jurídica. De otro modo, los sindicatos no podrían entablar demandas o ser demandados.

### *Observación*

4.3. En septiembre de 1999, el MTUC se quejó de los retrasos en la tramitación de las demandas de reconocimiento de los sindicatos, que a menudo eran de varios años. Este pidió que se enmendara la ley de relaciones laborales a fin de permitir el reconocimiento automático de los sindicatos, en los casos en que éstos representaban a la mayoría de los trabajadores.

### *Respuesta*

4.3.1. En virtud del artículo 12, 2), de la ley sindical de 1959, el Director General de Sindicatos tiene potestad para denegar el registro de un sindicato por considerar que existe otro similar en un determinado centro de trabajo, oficio, ocupación o industria. Se han conferido al Director General de Sindicatos estos poderes con el fin de impedir la proliferación de sindicatos. Si se permitiera la existencia de múltiples sindicatos en un determinado centro de trabajo, oficio, ocupación o industria, podría surgir rivalidad entre ellos, ya que competirían a la hora de reclutar miembros. La rivalidad entre sindicatos no favorece la promoción y el mantenimiento de buenas relaciones laborales. Las decisiones que toma el Director General de Sindicatos en el ejercicio de este poder no son inapelables. Están sujetas a examen judicial en los casos en los que cualquier afectado apele al Tribunal Supremo requiriendo auto de revocación para anularlas.

4.3.2. Como se afirma en el párrafo 1.1.3 precedente, la función de este Departamento con respecto al reconocimiento es determinar la competencia de un sindicato para representar a los trabajadores contratados por un determinado empleador y/o realizar un control de sus afiliados con el fin de calcular el porcentaje de trabajadores sindicados. Esta función se deriva de una petición que el Director General de Relaciones Laborales formuló en virtud del artículo 9, 4B), b), de la ley de relaciones laborales de 1967 en lo que respecta a la competencia y en virtud del artículo 4, 1), c), del reglamento de relaciones laborales de 1980 en lo que respecta al control de los miembros. En general, este Departamento tarda menos de tres meses en determinar la competencia de un sindicato o realizar el control de sus miembros e informar al Director General de Relaciones Laborales de sus conclusiones.

## 5. Sector público y organismos oficiales

### *Observación*

5.1. 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 puedan afiliarse simultáneamente a la federación de servicios públicos y a la central sindical nacional.

### *Respuesta*

5.1.1. Los sindicatos constituidos por ocupación, departamento o ministerio dentro del sector público y los sindicatos de empresa para empleados de organismos oficiales son libres e independientes. Disfrutan de los mismos derechos y la misma protección que confiere la ley sindical de 1959 a cualquier otro sindicato, entre ellos el derecho de afiliación a órganos consultivos nacionales, como el MTUC, e internacionales, como la CIOSL. Un sindicato de empresa puede perfectamente promover el bienestar y proteger los intereses de sus miembros en particular y de los trabajadores en general.

### *Observación*

5.2. La ley prohíbe a los sindicatos de industria sindicarse a los trabajadores que ocupan cargos directivos o ejecutivos, o a los que desempeñan funciones confidenciales o de seguridad. A menudo, los empleadores recurren con exceso a esta disposición de la ley para impedir que el mayor número posible de personas se afilie a un sindicato.

### *Respuesta*

5.2.1. La ley sindical de 1959 no prohíbe a los trabajadores que ocupan cargos directivos o ejecutivos o a los que desempeñan funciones confidenciales o de seguridad que constituyan sindicatos o se afilien a ellos. Sin embargo, con el fin de evitar los conflictos de intereses y respetar las disposiciones del artículo 9, 1), de la ley de relaciones laborales de 1967, los sindicatos que estos trabajadores constituyan o a los que se afilien deben ser representativos de su categoría únicamente profesional.

### *Observación*

5.3. La ley establece una serie de restricciones relativas a las personas que pueden ser candidatas a cargos sindicales.

### *Respuesta*

5.3.1. Las restricciones que impone la ley sindical de 1959 con respecto a las personas que pueden ser candidatas a cargos sindicales tienen por objeto garantizar que los miembros de la ejecutiva de todo sindicato son personas responsables que pueden proteger no sólo los intereses de los miembros de su sindicato sino también los intereses del país y de su población en general, y que no van a utilizar su cargo en interés propio.

### *Observación*

5.4. Las declaraciones públicas del Gobierno y las restricciones relativas a los permisos de trabajo han prohibido de forma eficaz que los trabajadores extranjeros se afilien a sindicatos. [La referencia a una declaración del Ministro de Recursos Humanos se ha omitido tal como se hizo en el caso de las observaciones de la CIOSL.]

### *Respuesta*

5.4.1. El Gobierno de Malasia no alienta a los trabajadores extranjeros a afiliarse a sindicatos porque su período de trabajo es limitado, como se estipula en su contrato. Además, las leyes laborales de Malasia otorgan la debida protección al bienestar y a los

intereses de estos grupos de trabajadores, que trabajan en el país temporalmente por un corto período que va de uno a seis años únicamente.

#### *Observación*

5.5. 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, la seguridad o el orden público en Malasia o en cualquier parte de su territorio».

#### *Respuesta*

5.5.1. El artículo 18, 1), de la ley sindical de 1959 otorga al Ministro de Recursos Humanos la potestad de ordenar, con el acuerdo del Ministro del Interior, la suspensión de cualquier sindicato por un período no superior a seis meses. Ello permite al Ministro suspender las actividades de cualquier sindicato que se haya utilizado o se utilice para fines perjudiciales o que supongan un riesgo para la seguridad o el orden público en cualquier parte del territorio malayo. Las decisiones tomadas por el Ministro en el ejercicio de sus poderes no son inapelables. Están sujetas a examen judicial en los casos en los que cualquier parte afectada apele al Tribunal Supremo requiriendo auto de revocación para anularlas. *Hasta la fecha, el Ministro nunca ha ejercido este poder.*

#### *Observación*

5.6. 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.

#### *Respuesta*

5.6.1. El artículo 52, 1), de la ley sindical de 1959 prohíbe a los sindicatos utilizar sus fondos para fines políticos. De este modo se garantiza que los fondos de los sindicatos se utilizan únicamente para fines lícitos, contemplados en la ley mencionada, y para el bienestar y los intereses de sus miembros. El Ministro de Recursos Humanos nunca ha ejercido el poder que le confiere el artículo 52, 2), *f)*, de dicha ley, por el cual podría calificar cualquier asunto como político.

#### *Observación*

5.7. El Director General debe aprobar todo sindicato que desee organizarse a nivel internacional.

#### *Respuesta*

5.7.1. En el artículo 76A, 1), de la ley sindical de 1959 se exige a todo sindicato que desee afiliarse a un órgano de carácter consultivo con sede fuera de Malasia el permiso previo por escrito del Director General de Sindicatos. Esta exigencia es coherente con el artículo 3 de dicha ley, que confiere al Director General de Sindicatos potestad para supervisar, dirigir y controlar todos los asuntos relativos a los sindicatos en Malasia. De este modo, el Director General puede garantizar que los sindicatos del país se afilian únicamente a órganos de carácter consultivo legales y responsables, protegiendo así el bienestar y el interés de los trabajadores.

## 6. Restricciones de huelga

### *Observación*

6.1. 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 una 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 dicha huelga».
- Nos han informado de 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.

### *Respuesta*

6.1.1. El artículo 25A, 1), de la ley sindical de 1959 exige a los sindicatos que, antes de organizar una huelga, obtengan el acuerdo por votación secreta de al menos dos tercios del total de sus afiliados con derecho a voto y en interés de los cuales se llama a la huelga. Esto garantiza que la huelga cuenta con el apoyo de una mayoría absoluta de los afiliados y no es decisión únicamente de algunos dirigentes o miembros del sindicato.

6.1.2. En el artículo 40A, 2), de la misma ley se exige que la votación secreta relativa a una huelga incluya una resolución en la que se expongan claramente los motivos que llevan a convocarla y se describa específicamente la índole de los actos que se realizarán y los que no se realizarán durante dicha huelga. Ello garantiza que, antes de proceder a la votación, los miembros están al corriente de los motivos de convocación de la huelga y de la índole de los actos que se realizarán o no en el curso de la misma y los comprenden.

6.1.3. El artículo 40, 9), de la ley mencionada otorga al Director General de Sindicatos el poder de invalidar una votación secreta realizada en un sindicato cuando éste haya contravenido cualquier disposición de la ley, cualquier norma que se derive de la misma o cualquier disposición de su constitución a la hora de realizar dicha votación. Ello significa que el Director General de Sindicatos puede declarar nula una votación secreta por todas las razones mencionadas incluso cuando la mayoría de los afiliados haya votado a favor de la huelga.

7. El Gobierno de Malasia valora las observaciones de la CIOSL. Creemos que la ley sindical de 1959 ha preparado el terreno para una evolución saludable del movimiento sindical en nuestro país. El Gobierno reconoce la importancia del sindicalismo y siempre ha promovido su expansión. El bienestar y los intereses de los trabajadores de Malasia, que han contribuido al crecimiento progresivo de nuestra economía, también es nuestra preocupación. El Gobierno no se ha comprometido jamás con ninguna parte en detrimento de la comunidad laboral. Además, nuestras leyes laborales se revisan constantemente para hacer frente a todo acontecimiento acaecido en este ámbito.

## **Comentarios sobre la acumulación de casos presentados al Tribunal de Trabajo**

1. Recientemente se ha producido un aumento del número de casos no resueltos o acumulados ante el Tribunal de Trabajo. El motivo principal de esta acumulación es la crisis económica general que sufre Malasia desde finales de 1997. Como resultado de esta crisis, el número de casos planteados ante el tribunal de trabajo aumentó enormemente en 1998 y 1999. En este último año, los casos presentados fueron 1.027, lo que supone un 48 por ciento más que en 1997. En junio de 2000, el número de casos no resueltos ascendía a 1.448 (véase el cuadro).

### **Número de casos presentados y resueltos – Tribunal de Trabajo (1995-junio de 2000)**

<b>Asunto</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>Junio de 2000</b>
Número de casos acumulados del año anterior	731	717	655	731	972	1.292
Número de casos presentados	535	548	692	905	1.027	482
Número de fallos pronunciados	549	610	616	664	707	326
Número de casos no resueltos	717	655	731	972	1.292	1.448

2. La medida más importante que tomó el Gobierno para resolver este asunto de la acumulación de casos ante el tribunal de trabajo fue el nombramiento de seis presidentes de tribunal adicionales (jueces). Con ellos esperamos que el retraso se reduzca a la mayor brevedad.

3. Tras ello, el Ministro de Recursos Humanos creó en agosto de 2000 un grupo especial para examinar el problema de la acumulación de casos. El presidente de este grupo especial es el Secretario General del Ministerio de Recursos Humanos y los otros miembros son el Presidente del tribunal de trabajo, el Secretario de dicho tribunal, el Director General de Trabajo, el Director General de Relaciones Laborales, el Director General de Sindicatos y algunos funcionarios de alto nivel del Ministerio de Recursos Humanos.

4. El grupo especial celebró su primera reunión el 26 de agosto de 2000 y tomó las siguientes medidas para resolver el problema de la acumulación de casos:

4.1. Cada juez deberá pronunciar sentencia a la mayor brevedad tras haber celebrado la audiencia de cada caso. El presidente ha de presentar un informe sobre el ejercicio de cada juez al Excelentísimo Ministro de Recursos Humanos.

4.2. Se limitará en mayor medida el procedimiento de solicitud de aplazamiento de una audiencia por los abogados.

4.3. La sentencia oral es la obligatoria. Sólo se darán por escrito las sentencias que hayan sido impugnadas. Esta medida requiere ciertas enmiendas a la ley existente que se están realizando en la actualidad.

4.4. Las partes en conflicto han de presentar declaraciones juradas que se someterán a un examen contrastado.

4.5. Los informes de conciliación se pondrán a la disposición de los funcionarios de relaciones laborales para su utilización en el tribunal de trabajo.

4.6. El Secretario y sus funcionarios celebrarán actos conciliatorios en los casos de conflicto laboral antes de la audiencia de los mismos.

## **Marruecos**

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

La legislación de Marruecos reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que se aplica de manera efectiva y a gran escala en los distintos sectores de producción.

Este principio se reconoce mediante los siguientes instrumentos que Marruecos ha promulgado o a los que se ha adherido:

- la Constitución del Reino en su versión modificada;
- el dahír (decreto o ley) de 18 hégira 1367 (16 de julio de 1957) sobre los sindicatos profesionales en su versión modificada, completado por el dahír núm. 1-00-01 de 9 kaâda 1420 (15 de febrero de 2000);
- el dahír de 10 jomada II 1380 (29 de noviembre de 1960) sobre la institución de un Consejo Superior de Convenios Colectivos;
- el dahír de 24 de febrero de 1958 sobre el estatuto general de la función pública;
- el decreto de 15 rajeb 1377 (5 de febrero de 1958) relativo al ejercicio del derecho sindical por parte de los funcionarios;
- el dahír de 17 de abril de 1957 relativo al convenio colectivo de trabajo;
- el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98);
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y
- el Convenio de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura) (núm. 11).

La libertad sindical está garantizada por el artículo 9 de la Constitución, con arreglo al cual todos los ciudadanos disfrutan de:

- libertad de opinión, libertad de expresión en todas sus formas y libertad de reunión, y
- libertad de asociación y libertad de afiliarse a cualquier organización sindical que elijan.

Por otra parte, la Constitución estipula que sólo la ley puede limitar el ejercicio de las libertades que acaban de enumerarse.

Con miras a materializar los principios enunciados por la Constitución en la materia, en la versión modificada y completada del artículo 2 del dahír de 16 de julio de 1957 se dispone que los sindicatos profesionales de personas que ejercen la misma profesión, oficios similares o profesiones afines, que participan en un tipo de producción determinada

o que ejercen la misma profesión liberal, pueden constituir libremente organizaciones de su elección.

En virtud de lo dispuesto en este artículo, tanto en beneficio de los trabajadores como de los empleadores en materia sindical, se constituyeron legalmente varias centrales sindicales a nivel nacional, que se hallan implantadas a nivel local y regional en todos los ámbitos de la actividad económica y participan en las tareas de las instancias consultivas. Los sindicatos profesionales desempeñan una función activa en las consultas que realizan los poderes públicos en el marco de la formulación y aplicación de la política económica y social.

El dahír de 24 de febrero de 1958 sobre el estatuto general de la función pública reconoce el ejercicio del derecho sindical por parte de los funcionarios, que se ejerce de acuerdo con las condiciones previstas en el decreto de 5 de febrero de 1958.

Las únicas exclusiones previstas por la legislación nacional actualmente en vigor atañen a las siguientes categorías de personas:

- aquellos que poseen el estatuto particular de administradores del Ministerio del Interior: en el artículo 15 del dahír de 1.º de marzo de 1963 sobre el estatuto particular de los administradores del Ministerio del Interior se dispone que «los administradores y administradores adjuntos no pueden constituir ni afiliarse a sindicatos». Ahora bien, estos funcionarios pueden agruparse y formar asociaciones para preservar sus intereses morales y materiales;
- el cuerpo de la magistratura: en virtud del artículo 14 del dahír relativo a la ley sobre el estatuto de la magistratura (11 de noviembre de 1974), los magistrados no pueden constituir ni afiliarse a sindicatos profesionales, y
- los funcionarios y agentes que ejercen una función que entraña el derecho a llevar un arma: el artículo 4 del decreto del 5 de febrero de 1958 relativo al ejercicio del derecho sindical por parte de los funcionarios excluye del ámbito de aplicación a las personas a las que se ha otorgado un mandato y que se hallan, en virtud de ello, al servicio del Estado, las administraciones públicas, los municipios, las instituciones públicas o servicios de interés público, y a quienes se ha concedido el derecho de llevar un arma en el ejercicio de sus funciones.

Para constituir un sindicato no se requiere autorización previa. El sindicato simplemente ha de notificar la constitución sindical a la autoridad competente. Toda persona que desee crear un sindicato profesional debe presentar una notificación en las oficinas de la autoridad local competente, o enviarla a dicha autoridad por carta certificada con acuse de recibo:

- a) los estatutos del sindicato que se prevé crear, y
- b) la lista de personas a las que se ha asignado un cargo determinado en la administración o dirección. En esta lista han de figurar nombres y apellidos, filiación, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, profesión y domicilio de los interesados, que han de ser de nacionalidad marroquí y disfrutar de sus derechos civiles y políticos.

Los documentos mencionados no tendrán que llevar el timbre fiscal. Deberán entregarse en las oficinas de la autoridad local o enviarse allí en cuatro ejemplares, uno de los cuales será transmitido a las autoridades judiciales. Ha de recibirse un resguardo por la entrega o el envío de todo ello.

De conformidad con los artículos 10-17 del dahír mencionado, los sindicatos profesionales también disfrutaban del derecho a:

- promover una acción en justicia;
- constituir cajas especiales de ayuda mutua entre sus miembros;
- destinar parte de sus fondos a la construcción, por cuenta de sus miembros, de alojamientos baratos y a la adquisición de terrenos destinados a la educación física y la higiene, y a la creación de zonas de jardín;
- crear, administrar o subvencionar obras profesionales como instituciones profesionales de previsión, laboratorios, campos de experiencias y publicaciones relacionadas con la profesión. Los inmuebles y objetos necesarios para la celebración de las reuniones de los sindicatos profesionales, la constitución de sus bibliotecas y sus cursos de instrucción profesional son inembargables;
- concluir contratos o convenios con los demás sindicatos, sociedades o empresas, y
- subvencionar las sociedades cooperativas de producción o de consumo.

Para garantizar a las organizaciones de empleadores y trabajadores una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia de unos en detrimento de los otros, la ley núm. 11-98 que modifica y completa el dahír de 18 hégira 1376 (16 de julio de 1957) relativo a los sindicatos profesionales establece las disposiciones siguientes en su artículo 2 *bis*:

- la prohibición dirigida a los organismos profesionales de empleadores y trabajadores de inmiscuirse directa o indirectamente en los asuntos de los demás y de emprender cualquier acción de esta índole, en especial mediante la entrega de cuantías pecuniarias sin justificación legal;
- la prohibición de atentar contra la independencia de estos organismos en lo que respecta a su constitución, dirección o administración, y
- la prohibición a toda persona física o moral de obstaculizar el ejercicio del derecho sindical.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva deriva de la aplicación de las disposiciones de los artículos 1 y 2 del dahír de 17 de abril de 1957 relativo al convenio colectivo del trabajo, donde se enuncia expresamente que los convenios colectivos del trabajo relativos a las condiciones de empleo y trabajo pueden concluirse, por un lado, entre los representantes de uno o varios sindicatos profesionales de trabajadores y, por otro, entre uno o varios empleadores o sus grupos profesionales.

Los mecanismos y procedimientos establecidos para garantizar la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva no excluyen a ninguna categoría de organizaciones de trabajadores o empleadores.

La legislación nacional no contempla ninguna autorización previa para la conclusión de los convenios colectivos; ahora bien, éstos han de ser presentados, de forma gratuita, por la parte más diligente a la secretaría-archivo del tribunal competente y al ministerio encargado de las cuestiones laborales. Sólo pueden aplicarse una vez hayan pasado tres días tras la entrega en el ministerio encargado de las cuestiones laborales.



La aplicación del principio de libertad de organización y negociación colectiva está garantizada por:

- el seguimiento de las relaciones profesionales y la solución de las diferencias colectivas del trabajo en el marco de las reuniones regulares de las comisiones nacionales y regionales de encuesta y conciliación;
- la difusión de los principios de libertad sindical y la cultura del diálogo social y de la concertación mediante la organización de seminarios tripartitos sobre el diálogo social, y
- el respaldo y el apoyo técnico de la inspección laboral a la conclusión de los convenios colectivos.

### Evaluación de la situación en la práctica

Existen cerca de 20 centrales sindicales de las que la CDT, UMT y UGTM son las tres más representativas. Se hallan implantadas en todos los sectores de la actividad económica y participan junto al Gobierno y las organizaciones de empleadores (las más representativas son la FCCI y CGEM), en la formulación de políticas económicas y sociales.

Cabe señalar que actualmente no disponemos de datos estadísticos precisos que nos permitan evaluar el índice de sindicación y las tendencias sindicales.

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

Las iniciativas emprendidas con miras al logro del respeto, el fomento y la aplicación de estos derechos son las siguientes:

- la reciente adopción del dahír núm. 1-00-01 de 9 kaâda 1420 (15 de febrero de 2000) por el que se promulga la ley núm. 11-98 que modifica y completa el dahír núm. 1-57-119 de 18 hégira 1376 (16 de julio de 1957) sobre los sindicatos profesionales donde se establecen las disposiciones siguientes:
  - se prohíbe a los organismos profesionales de empleadores y trabajadores inmiscuirse directa o indirectamente en los asuntos de los demás;
  - se prohíbe atentar contra la independencia de estos organismos en lo que respecta a su constitución, dirección o administración;
  - se prohíbe toda medida discriminatoria contra los trabajadores fundada en el hecho de pertenecer a un sindicato o de realizar una actividad sindical, especialmente en lo tocante a la contratación, la administración y distribución del trabajo, la formación profesional, los ascensos, la concesión de ventajas sociales, el despido y las medidas disciplinarias, y
  - se aplican las sanciones que proceda a los casos de obstaculización del ejercicio del derecho sindical.

Estas nuevas disposiciones hacen totalmente efectivo el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En el proyecto de Código de Trabajo que se está debatiendo en el Parlamento también se prevén otras disposiciones encaminadas a armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo en relación con la libertad sindical y el derecho de organización y de negociación colectiva.

Este año también ha estado marcado por una serie de encuentros y concertaciones entre el Gobierno y los interlocutores sociales en el marco del diálogo social. Dichos encuentros se vieron coronados por la firma del acuerdo del 19 Moharrem 1421, cuyas principales disposiciones son las siguientes:

- la aplicación estricta de las disposiciones legales relativas al derecho sindical;
- la institución de nuevos mecanismos de solución de los conflictos laborales;
- la mejora de las condiciones materiales de los trabajadores y funcionarios;
- el acuerdo y compromiso respecto al proyecto de Código de Trabajo;
- la reforma y democratización de las instituciones sociales;
- el estudio de la crisis del empleo y del desempleo;
- la ejecución de los programas de viviendas sociales;
- la aceleración de la aplicación de las sentencias dictadas a favor de los trabajadores;
- el fomento de la conclusión de los convenios colectivos del ámbito laboral, y
- la creación de una comisión nacional tripartita encargada de garantizar la aplicación de las disposiciones de dicho acuerdo y de las comisiones técnicas tripartitas cuya misión es seguir una de las líneas de este acuerdo.

Además de la firma del acuerdo del 19 Moharrem, cabe señalar que dos instituciones tripartitas muy destacadas han vuelto a celebrar reuniones tras un largo período de suspensión de sus tareas. Se trata de las instituciones siguientes:

- el Consejo Superior de Convenios Colectivos, que retomó sus actividades el 6 de mayo de 1999, y
- el Consejo de Administración de la Caja Nacional de Seguridad Social, que se reunió el 19 de mayo de 2000.

Además de las iniciativas ya mencionadas en el presente informe, se contempla la adopción de otras medidas para promover la negociación colectiva. Entre las más destacadas figuran las siguientes:

- el lanzamiento de campañas de sensibilización a través de la organización de seminarios, coloquios y mesas redondas sobre la negociación colectiva;
- la constitución de dos comités técnicos tripartitos tras la última reunión del Consejo Superior de Convenios Colectivos. La misión de estos dos comités, que se reúnen regularmente desde el mes de mayo de 1999, es promover la conclusión de convenios colectivos.

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

Se remitirá un ejemplar del presente informe a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas que figuran a continuación:

- la Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM);
- la Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de Marruecos (FCCI);
- la Confederación Democrática del Trabajo (CDT);
- la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), y
- la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM).

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

No se ha recibido ninguna observación.

## **Marruecos**

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

En el sector privado de Marruecos, no es infrecuente que se despidan, arresten, multen y encarcelen a los sindicalistas por estar afiliados a sindicatos, desempeñar actividades sindicales y sobre todo por declararse en huelga. Los empleadores incitan a los trabajadores a realizar huelgas, y están en connivencia con la policía, que a menudo recurre a la violencia contra los huelguistas.

En virtud del artículo 288 del Código Penal de Marruecos, pueden imputarse cargos penales a los huelguistas, cosa que sucede a menudo, 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 los sindicalistas. Incluso la elección de dirigentes sindicales en una empresa puede conducir a que los empresarios llamen a la policía.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

Tras examinar los comentarios realizados por una organización sindical con respecto al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, nos complace dirigir a la OIT los comentarios y la información siguientes.

Debe señalarse que la Constitución del Reino de Marruecos, en su forma enmendada, garantiza el ejercicio del derecho de sindicación y reconoce el derecho de huelga.

Además, la legislación marroquí reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de asociación y el derecho de negociación colectiva. Este derecho se ejerce de forma efectiva a gran escala en diferentes sectores, en concreto en el sector privado.

El Gobierno de Marruecos actúa dentro del marco de la legislación nacional y no impone ninguna restricción al libre ejercicio de los derechos sindicales y a la promoción del diálogo entre los interlocutores sociales.

En su esfuerzo por proteger a los sindicatos, resolver conflictos y promover el diálogo social, Marruecos ha tomado determinadas medidas.

Estas son, concretamente, las siguientes:

- la promulgación de la ley núm. 11-98 de 15 de febrero de 2000 por la que se enmienda el decreto real (*dahír*) de 16 de julio de 1957 sobre los sindicatos;
- la conclusión del acuerdo del 19 *moharem* 1421 (21 de abril de 2000) entre el Gobierno y los interlocutores sociales;
- la creación de varias juntas de conciliación que han celebrado reuniones para resolver amigablemente conflictos laborales;
- la organización de varias reuniones nacionales con la participación de la OIT para la protección de los derechos de los trabajadores, concretamente, el seminario tripartito nacional sobre la libertad de asociación, en febrero de 1999;
- consultas celebradas por las autoridades públicas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el marco de la concepción y ejecución de políticas económicas y sociales;
- la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en debates sobre el proyecto de código del trabajo y su armonización con los principios de los convenios internacionales para la protección de los derechos de los trabajadores;
- la ampliación de las competencias de los inspectores de trabajo para garantizar el control necesario del cumplimiento de la legislación laboral.

Estas medidas del Gobierno de Marruecos para promover el diálogo social y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores son ejemplos concretos que descalifican la línea argumental de esta organización de trabajadores.

Además, el Reino de Marruecos es uno de los primeros países que dio su apoyo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El pluralismo sindical y la libertad para desarrollar actividades en este ámbito constituyen una prueba más de los avances democráticos que se han producido en Marruecos.

Por estas razones, creemos que las acusaciones formuladas por la organización de trabajadores mencionada con respecto al ejercicio de los derechos sindicales y al libre ejercicio del derecho de huelga son infundadas.

## Mauricio

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

El Gobierno admite el principio de libertad de asociación y libertad sindical y da un reconocimiento efectivo al derecho de negociación colectiva. Puesto que Mauricio no ha ratificado el Convenio núm. 87, en septiembre-octubre de 1996 se celebró un seminario nacional tripartito que contó con la asistencia de la OIT, con el propósito de determinar los obstáculos para la ratificación de dicho Convenio por parte de Mauricio. Las recomendaciones hechas por la OIT posteriormente a la luz del seminario se están teniendo en cuenta en el marco del proyecto de reforma de la ley sobre trabajo, que abarcará la ley de relaciones industriales, por lo que preparará el terreno para la posible ratificación del Convenio núm. 87.

La protección de los derechos y libertades fundamentales del individuo están consagradas en la Constitución de Mauricio. En las secciones 3 y 13 de la Constitución se garantiza a toda persona el derecho a disfrutar de la libertad de conciencia, expresión, reunión y asociación, así como el derecho a reunirse libremente y a asociarse con otras personas y, en concreto, a constituir o afiliarse a sindicatos o a otras asociaciones para la protección de sus intereses.

En la ley de relaciones industriales se reconoce que los sindicatos independientes son instituciones sociales fundamentales. En las partes II-VII de la ley — donde se tratan con detalle, respectivamente, el registro de los sindicatos, su constitución y administración, la protección de los derechos del individuo, la promoción de las relaciones industriales y los conflictos industriales, así como las instituciones que se ocupan de ellos — se facilita la protección básica para la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a organizarse con miras a facilitar mejores condiciones de trabajo y relaciones laborales en el lugar de trabajo.

Los miembros de las fuerzas del orden están excluidos de la aplicación de la ley de relaciones industriales. La fuerza policial, el personal de los servicios de bomberos y los funcionarios de prisiones se consideran, según se define en la Constitución de Mauricio, «fuerzas del orden» y, como tales, no disfrutan, por razones de seguridad y orden públicos, del derecho a crear o a afiliarse a organizaciones que defiendan sus intereses profesionales.

En la sección 5 de la ley de relaciones industriales se requiere que todos los sindicatos soliciten su inscripción en el Registro de Asociaciones en un plazo de tres meses a partir de la fecha de su constitución. La solicitud de registro ha de efectuarse del modo establecido e ir acompañada de:

- a) el importe requerido;
- b) dos copias de la normativa del sindicato; y
- c) una declaración de particulares en la forma indicada.

A continuación, el Registro publica en el Boletín Oficial y en dos diarios un aviso de la solicitud no rechazada. En el plazo de 21 días tras la publicación del aviso en el Boletín Oficial, todo sindicato registrado puede presentar una objeción escrita a la solicitud. Estas formalidades, concebidas para hacer pública la creación de un sindicato, sirven para

garantizar que sus objetivos se hallan claramente definidos y salvaguardar los intereses profesionales de los trabajadores.

En el marco de la ley de relaciones industriales, el registro de asociaciones tiene el poder de inspeccionar o verificar las cuentas de un sindicato, tareas que se realizan de forma rutinaria o cuando los miembros del sindicato presentan quejas.

Los miembros de las fuerzas del orden están excluidos del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los empleadores y los trabajadores tienen la libertad de participar en acuerdos colectivos sin la 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 y libertad sindical y la negociación colectiva.

### Evaluación de la situación en la práctica

Según el último cuadro comparativo compilado por el Registro de Asociaciones, mientras que en algunos sectores la afiliación sindical ha descendido en el período 1987-1993, en otros ha aumentado.

Los programas educativos y de formación sobre las funciones administrativas de los sindicatos, así como sobre la negociación colectiva, son organizadas por los sindicatos y por la Oficina de Formación y Educación del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales.

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

En el marco del proyecto de reforma de la ley sobre trabajo anteriormente mencionado, se están revisando la ley sobre trabajo y la ley de relaciones industriales. Se espera que las nuevas leyes que reemplacen la legislación anterior vayan más lejos en la promoción de la libertad de asociación y libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El Gobierno concede el reconocimiento debido al movimiento sindical. Para potenciar su desarrollo, en 1997 el Gobierno creó un Fondo Fiduciario Sindical. En el presupuesto gubernamental para 2000/2001 se contempla un incremento de un 50 por ciento, es decir, 3 millones de rupias en beneficio del Fondo, lo que le permitirá financiar los programas de formación y educación organizados por las federaciones sindicales y contratar a un economista y a un estadístico. Además, se ha destinado al Fondo una subvención de 1 millón de rupias con el fin de que se construya un centro de trabajadores en el que se lleven a cabo programas educativos y de formación y se celebren reuniones de federaciones sindicales.

Por otra parte, el Ministerio de la Mujer, el Desarrollo Infantil y el Bienestar Familiar está tratando de potenciar la participación de la mujer y su papel en los sindicatos. A través de un proyecto financiado por el PNUD, el Ministerio de la Mujer organizará cursos de dirección y formación en materia de capacidades de comunicación dirigidos a mujeres de distintos sectores, entre ellos el sindical. Además, durante la formulación del Plan de Acción Nacional sobre el Género, el Ministerio de la Mujer mantuvo consultas con las

representantes de las mujeres de los sindicatos con el fin de reflejar sus opiniones y necesidades en el documento.

La Organización brinda ayuda a Mauricio a través de cursos locales y en el extranjero dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales, dirigentes sindicales y representantes de los empleadores, así como mediante visitas de expertos de la OIT.

El propósito del Gobierno es enmendar la legislación donde fuera necesario para promover el respeto, la promoción o la realización de estos principios y derechos.

Sería de agradecer que la OIT proporcionase cooperación técnica con miras al fomento de este principio.

***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 memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

i) Organización de empleadores

Federación de Empleadores de Mauricio

ii) Organizaciones de trabajadores

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 Democráticos

Confederación Nacional de Sindicatos

Congreso Nacional de Sindicatos

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

La Federación de Empleadores de Mauricio y la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública han remitido sus respuestas, de las que se adjunta copia.

### **Mauricio**

#### ***Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)***

En la opinión de los empleadores, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene que ser promovida en todos los niveles. La OIT no debería limitarse a la ratificación de los convenios, sino promover también el espíritu de la Declaración.

Como empleadores, nosotros difundimos la importancia de los principios de la Declaración. Para poder aplicarlos, se requiere una mayor cooperación técnica, más información por parte de la OIT y una divulgación apropiada de la Declaración.

Nuestra legislación propicia también la observancia de los principios de la Declaración.

Con respecto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87):

- el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están plasmados en la Constitución de Mauricio;
- la libertad de asociación y la libertad sindical no pueden denegarse a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores.

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

Mauricio está examinando actualmente su legislación laboral. Asimismo, la Federación de Empleadores de Mauricio opina que la formación de los interlocutores sociales en materia de negociación colectiva y técnicas de negociación es un requisito previo para la ratificación de este Convenio.

### **Mauricio**

#### ***Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos de Cuerpos Constituidos (FSCC)***

La FSCC sugiere con insistencia que el Gobierno aproveche esta oportunidad para ratificar el Convenio fundamental de la OIT núm. 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948).

Con relación al Convenio núm. 87, el Gobierno reconoce los principios de la libertad sindical y la libertad individual, que están plasmados en la Constitución de Mauricio. Cabe



señalar que desde 1996, el Gobierno no ha emprendido ningún proyecto de reforma de la legislación laboral con el fin de incluir la ley de relaciones de trabajo.

La ley de relaciones de trabajo (IRA) se ha convertido en un obstáculo a la libertad del movimiento sindical en Mauricio. Los sindicatos no pueden organizarse libremente, puesto que algunas cláusulas de la IRA impiden que el movimiento actúe libremente.

El medio más esencial con que cuenta un sindicato es la acción de huelga. Tras haber pasado por todo tipo de disputas y mediación, se priva a los sindicatos de este medio, en virtud de los artículos 92 y 93 de la IRA. Con arreglo a la ley de relaciones de trabajo, el Registro de Asociaciones tiene la facultad de inspeccionar y fiscalizar los libros de los sindicatos como asunto de rutina y no sólo cuando hay quejas de parte de los miembros de un sindicato.

En varios artículos de la IRA hay disposiciones que facultan al Registro de Asociaciones para limitar la libertad sindical. Los sindicatos o las asociaciones no pueden disponer libremente de sus bienes según estimen conveniente.

El artículo 3 del Convenio núm. 87 estipula:

- 1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- 2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por lo tanto, el Gobierno no respeta este artículo dado que Mauricio no ha ratificado el Convenio núm. 87.

A pesar del hecho de que en 1997 el Gobierno estableció un Fondo Fiduciario Sindical para potenciar el desarrollo de los sindicatos, los sindicatos consideran que la IRA debe modificarse. Parece haber signos positivos a ese respecto, ya que el Gobierno está considerando la posibilidad de ratificar este Convenio.

## **Mauritania**

### ***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 de la negociación colectiva está reconocido en Mauritania en la Constitución del 20 de julio de 1991, en los artículos 10 y 17 del libro III del Código del Trabajo y en la ley núm. 93038 que instauran el pluralismo sindical. Con exclusión de los cuerpos militares o paramilitares, todas las categorías de empleadores y de trabajadores pueden organizarse libremente. No existe ninguna autorización previa en cuanto a la creación de cualquier tipo de sindicato. No obstante, toda organización profesional debe demostrar ante el ministerio público la conformidad de sus textos fundamentales (estatutos y otros) con la legislación en vigor. 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 y procedimientos existentes para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Los convenios colectivos

generales o sectoriales son celebrados libremente entre los interlocutores sociales. No obstante, para asegurar la conformidad de esos convenios con la legislación en vigor y garantizar dicho acuerdo, el Estado responde de estas negociaciones.

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 efecto, el Estado contribuye financieramente, por medio de subvenciones concedidas a las organizaciones de trabajadores, a aprobaciones del régimen del código de inversiones y a aprobaciones fiscales en beneficio de las organizaciones de empleadores. Además, trabaja con miras a una mejora constante del arsenal jurídico que reglamenta este asunto.

### ***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 con la adopción del Convenio núm. 98 de la OIT por el Gobierno en vista de su futura ratificación (en octubre de 2000) por el Parlamento.

La ratificación de este Convenio fundamental enriquecerá, sin duda alguna, el arsenal jurídico nacional actualmente en plena revisión a través del Código del Trabajo. Además, el Estado prevé, en colaboración con el programa PRODIAF, reactivar el Consejo Nacional del Trabajo con el fin de convertirlo en un marco permanente de concertaciones tripartitas.

Esto brinda la ocasión de solicitar el apoyo de la OIT para organizar una serie de talleres y seminarios de iniciación a las técnicas de negociación colectiva.

### ***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 (Unión de Trabajadores de Mauritania) y CGEM (Confederación General de Empleadores de Mauritania).

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

No se ha formulado hasta ahora ninguna observación.

## México

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

A fin de evitar duplicidad y simplificar la información, se reproduce lo manifestado en la Memoria del período inmediato anterior, debido a que en lo relativo a estas partes del formulario de Memoria no se advierte modificación alguna.

Los contratos colectivos no están sujetos a la autorización del Gobierno, las autoridades únicamente fungen como depositarias para registro de los documentos que los contienen.

#### Evaluación de la situación en la práctica

El Gobierno de México informa que cuenta con un total de 5.539 organizaciones registradas en materia federal, de las cuales un total de 1.365 agrupaciones cuentan con representación legal vigente. Dentro de éstas 7 son organizaciones patronales.

De diciembre de 1994 al mes de julio del presente año, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha otorgado 191 registros, de las cuales 36 corresponden a federaciones y 155 a sindicatos. De estos últimos se observa que del total de registros otorgados, 78 corresponden a organizaciones independientes y 77 a asociaciones afiliadas a las principales centrales del país. De las 1.365 organizaciones vigentes, 1.173 corresponden a sindicatos y 192 a federaciones y confederaciones.

Se señala también que respecto de los sindicatos que conforman un total de 1.173 la rama de actividad que cuenta con más número de organizaciones es la textil, siguiendo en orden de importancia numérica las actividades diversas en zona federal (anexo I). Del total de sindicatos mencionados en este párrafo, el Distrito Federal es el que reporta el mayor número de sindicatos asentados dentro de su demarcación, siguiendo en orden de importancia el Estado de Puebla (anexo II). Del total de las 1.365 organizaciones, 1.311 están representadas por secretarios generales hombres y 54 por mujeres.

Respecto de los datos y tendencias, se puede observar lo siguiente:

- Del 100 por ciento de las organizaciones sindicales registradas en materia federal, sólo 25 por ciento tienen vigentes sus Comités Ejecutivos (anexo III).
- Del 100 por ciento de las organizaciones vigentes, el 99 por ciento pertenece a trabajadores y el 1 por ciento a patrones (anexo IV).
- Del 100 por ciento de los registros otorgados a sindicatos (sin contar a las federaciones y confederaciones), dentro del período correspondiente del mes de diciembre de 1994 al mes de junio del presente año, el 50 por ciento está adherido a las principales centrales sindicales y el otro 50 por ciento son independientes (anexo V).
- Del 100 por ciento de las organizaciones vigentes, el 86 por ciento corresponde a sindicatos y el 14 por ciento a federaciones y confederaciones (anexo VI).
- De esas organizaciones vigentes, el 96 por ciento está representada por hombres y el 4 por ciento por mujeres (anexo VII).

De los indicadores y estadísticas presentadas anteriormente, se puede observar que existe una clara tendencia al alza de organizaciones sindicales independientes. Existe un incremento notable respecto de las solicitudes de registro de sindicatos otorgados.

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

Las autoridades administrativas han publicitado, por diversos medios de comunicación, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. A través de Internet, el Gobierno Mexicano facilita a la población el conocimiento de las organizaciones sindicales vigentes dentro del ámbito federal, así como de sus representantes.

Algunos Estados de la República Mexicana han acogido esta forma transparente de información, implantándola en el ámbito local.

Por su parte, algunas organizaciones sindicales promueven, dentro de sus agremiados, información sobre sus derechos sindicales e imparten cursos relacionados con su organización, así como de la legislación laboral aplicable.

El Gobierno de México ha incentivado y promovido por todos los medios a su alcance información para los trabajadores y patrones sobre los principios y derechos de libertad de asociación, libertad sindical y de negociación colectiva, a fin de que se conozcan y familiaricen en el ámbito laboral.

### ***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 a la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y a la Confederación de Trabajadores de México.

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

La Confederación Patronal de la República Mexicana considera que la legislación mexicana reconoce el derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, así como el derecho a la negociación colectiva, aludiendo para ello, el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XVI y las disposiciones contenidas en el título séptimo, capítulo III de la ley federal del trabajo.

Por su parte, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos ni la Confederación de Trabajadores de México han formulado observaciones sobre la aplicación del Convenio, directamente o referidas a la Memoria rendida con anterioridad.

*Anexos (no se reproducen)*

Distribución de los sindicatos registrados actualmente por sector de actividad

Distribución de los sindicatos registrados actualmente por entidad federal

Número de sindicatos registrados (de los 5.539) que cuentan con comités ejecutivos

Distribución de las organizaciones actuales de empleadores y de trabajadores

Desaparición de los sindicatos registrados entre diciembre de 1994 y julio de 2000

Distribución general por tipo de las organizaciones registradas actualmente

Desaparición por género de los dirigentes de las organizaciones registradas actualmente

## Myanmar

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

## Myanmar

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

[... El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a determinados casos de acciones militares en respuesta a la actividad de los sindicatos.]

No existen leyes sindicales en vigor ni estructura jurídica alguna para la protección de la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva o para proteger a los trabajadores contra las prácticas de discriminación antisindical. Las autoridades no promueven la negociación colectiva, y nada indica que ésta se lleve a cabo.

La Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) fue fundada en 1991 por antiguos dirigentes sindicales y afiliados que fueron despedidos de sus empleos y perseguidos por el régimen militar debido a sus actividades sindicales.

En 1988, el régimen promulgó un decreto relativo a la constitución de asociaciones y organizaciones, según el cual éstas deben obtener la autorización del Ministerio de Asuntos Interiores y Religiosos como condición previa a su establecimiento. Dicho decreto estipula que éstas se disolverán si tratan de incitar, alentar o colaborar en la alteración de las leyes y el orden, la paz local y la seguridad, y las fluidas y seguras operaciones de transporte y comunicación.

[... Los comentarios revisten aquí las características de una reclamación relativa al arresto y detención de sindicalistas y, en determinados casos, de sus familiares.]

## Nepal

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

En su artículo 12, la Constitución de Nepal garantiza a todos los ciudadanos el derecho a reunirse libremente, de forma pacífica y sin armas, así como a constituir sindicatos y asociaciones. La ley sobre trabajo de 1992 y la ley sobre los sindicatos de 1993 también contienen disposiciones por las que se otorga a los trabajadores el derecho a organizarse con el fin de llevar a cabo la negociación colectiva. En base a estas disposiciones, Nepal ya ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En lo que concierne al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Gobierno de Nepal, que también es un empleador importante, ha aludido a ciertas dificultades, dado que algunas de las disposiciones de la ley sobre el funcionariado no se hallan en conformidad con el fondo y la forma del Convenio núm. 87. No obstante, actualmente Nepal está enmendando cláusulas secundarias de la ley sobre la policía y el ejército, a fin de introducir ciertas reservas respecto a estos sectores con el objetivo de ratificar el Convenio núm. 87.

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

Nepal ya ha ratificado el Convenio núm. 98 (1949) y ha presentado la memoria solicitada. En lo que respecta a la ratificación del Convenio núm. 87 (1948), recientemente el Ministerio de Trabajo y Dirección del Transporte (MOLT) ha constituido un comité técnico bajo la presidencia del secretario del MOLT e integrado por representantes de los ministerios y departamentos gubernamentales correspondientes, sindicatos, asociaciones de empleadores y organizaciones no gubernamentales afines. En consulta con este comité técnico, ya se ha formulado un plan de acción con el fin de emprender el proceso de ratificación de los Convenios fundamentales de la OIT núm. 29 (1930), núm. 105 (1957), núm. 87 (1948) y núm. 182 (1999). El MOLT y la OIT organizaron conjuntamente un taller de un día en Katmandú el 25 de noviembre de 1999. El objetivo único de este taller era concienciar a todos los interesados a nivel nacional respecto a las responsabilidades que entrañaría la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y facilitar información sobre los parámetros jurídicos existentes para garantizar que no se contradicen las disposiciones de los Convenios anteriores.

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

Las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas son la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal y, en cuanto a los trabajadores, el Congreso de Sindicatos de Nepal (NTUC), la Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT) y la Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT). Se han enviado copias de la memoria a estas organizaciones para que remitan sus comentarios y observaciones de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT.

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

Tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores han dado una respuesta positiva a la ratificación del Convenio núm. 87 (1948) y a la introducción de las reservas necesarias en la legislación nacional de Nepal. Este país tiene la esperanza de que el Gobierno conseguirá ratificar el Convenio en un futuro próximo.

## **Nueva Zelandia**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### **Evaluación del marco institucional**

La presente memoria ha sido establecida teniendo en cuenta 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).

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están reconocidas en Nueva Zelandia a través de la legislación, como se indica en el informe de seguimiento de 1999 presentado por el Gobierno.

El principal texto legislativo pertinente durante el período considerado era la ley de contratos de trabajo de 1991, actualmente reemplazada por la ley de relaciones laborales de 2000, que entró en vigor el 2 de octubre de 2000. Esta memoria muestra la orientación de las modificaciones que se procura introducir en el marco legislativo, contenidas en la ley de relaciones laborales. En memorias ulteriores, se proporcionará información más detallada sobre las disposiciones de esta ley.

No obstante, es posible señalar que la intención del Gobierno (tal como figura en el artículo 3, *b*) de la ley) es «promover en Nueva Zelandia el cumplimiento de los principios subyacentes en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical (núm. 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)».

El objetivo del Gobierno es que la ley de relaciones laborales favorezca la negociación colectiva, habida cuenta de las recomendaciones que surgen de la decisión del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 1698, relativa a la ley de contratos de trabajo (queja contra el Gobierno de Nueva Zelandia presentada por el Consejo de Sindicatos de nueva Zelandia (NZCTU)).

En particular, la ley promueve la negociación colectiva y brinda una clara orientación con respecto a su funcionamiento. La ley también establece que los trabajadores y sus organizaciones pueden iniciar acciones laborales para apoyar el cumplimiento de acuerdos colectivos de empleadores múltiples.

Nueva Zelandia reconoce la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en su legislación como se indica en el informe de seguimiento de 1999 del Gobierno y en la parte II del informe sobre los Convenios núms. 87 y 98 de 1998 (y anteriores) del Gobierno en el marco del artículo 19.

Tal como se indicó precedentemente, la ley de relaciones laborales reemplaza a la ley de contratos de trabajo, uno de los textos legislativos en virtud del cual se reconocen esas cuestiones.

La ley de relaciones laborales establece el reconocimiento jurídico específico de los sindicatos como representantes de los intereses de los asalariados. Por el contrario, en virtud de la legislación en vigor los asalariados están representados por una «organización de asalariados». La ley contiene disposiciones relativas al funcionamiento legal de los sindicatos, incluido el requisito de que deben estar registrados para poder funcionar en el marco de la ley. Esas disposiciones, no deberían de negar, según se considera, a ninguna categoría de empleadores o trabajadores el derecho de organizarse.

Según la ley de relaciones laborales, para crear una organización de empleadores o de trabajadores no se requiere autorización previa. No obstante, la ley establece que los sindicatos deben registrarse a fin de participar en las negociaciones colectivas y cumplir otras funciones que ésta especifica. Registrarse implica demostrar al secretario de los sindicatos que el sindicato es una organización de trabajadores democrática que rinde cuentas a sus miembros, independientemente de los empleadores y tiene un reglamento adecuado (que no es excesivo, antidemocrático, injustamente discriminatorio o perjudicial, o ilegal).

El secretario de los sindicatos (al igual que los miembros de un sindicato, otros sindicatos y los empleadores interesados) puede iniciar una acción a través de las autoridades competentes si considera que un sindicato ha violado las disposiciones de la ley o ha actuado ilegalmente de alguna otra manera o ha violado sus propios reglamentos.

La ley de relaciones laborales no traerá aparejada ninguna modificación de la situación de ciertas categorías de empleadores y trabajadores, como las fuerzas armadas o la policía, que no están cubiertas, o lo están parcialmente, por la legislación general sobre el empleo.

La legislación no estipula que el Gobierno tenga que autorizar los acuerdos colectivos.

Para obtener una descripción más detallada de la legislación pertinente de Nueva Zelandia y de la jurisprudencia aplicable, consúltense la memoria de seguimiento de 1999 del Gobierno, las memorias previas sobre los Convenios núms. 87 y 98 del Gobierno en el marco del artículo 19, la respuesta del Gobierno a la queja presentada en noviembre de 1993 por el NZCTU con respecto al cumplimiento por Nueva Zelandia con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, caso núm. 1698, y las actualizaciones presentadas por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical.

La ley de relaciones laborales mantiene disposiciones similares a las de la ley de 1991 sobre contratos de trabajo con respecto al derecho de libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores.

La ley también contiene los procedimientos requeridos para llevar a cabo de manera ordenada las negociaciones colectivas independientemente de que intervenga una o varias partes. Sólo los empleadores y los sindicatos registrados podrán negociar y ser parte en un convenio colectivo. La ley establece que las partes que intervienen en la negociación colectiva tienen la obligación de negociar de buena fe. La ley concede a los sindicatos derechos reglamentarios ampliados de acceso a los lugares de trabajo para negociar, representar y llevar a cabo actividades propias del sindicato, incluida la contratación.



La ley también contiene nuevas disposiciones relativas a la carga de la prueba en casos de discriminación, que incluyen situaciones en que se alega que la discriminación se produjo debido a la participación de un asalariado en actividades sindicales. La ley dispone que si un asalariado prueba que su empleador tomó u omitió tomar medidas para perjudicarlo con respecto a un trabajador no sindicado, hay presunción refutable de que el asalariado es víctima de discriminación por participar en actividades sindicales.

La ley también modifica el criterio de intervención de las instituciones que se ocupan de las cuestiones laborales en relación con las indemnizaciones, la anulación o las modificaciones de un contrato individual de trabajo que se obtuvo mediante una negociación desleal, medios abusivos, una influencia indebida o bajo coacción. Según el criterio actual (más severo) que prevé la ley sobre los contratos de trabajo, se requiere que el contrato haya sido obtenido mediante un comportamiento brusco y abusivo o que haya sido brusco y abusivo cuando se concluyó.

### Evaluación de la situación en la práctica

Según datos recientes, la representación sindical sigue predominando en los contratos colectivos más grandes. El análisis de los contratos colectivos de trabajo que abarca a 20 o más trabajadores, realizado por el Ministerio de Trabajo en su base de datos, muestra que, en septiembre de 2000, el 79 por ciento de los trabajadores con ese tipo de contratos estaban representados por un sindicato <sup>3</sup>.

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

Para obtener una descripción detallada de la legislación pertinente de Nueva Zelanda y de la jurisprudencia aplicable, consúltense la memoria de seguimiento presentada por el Gobierno en 1999, las memorias sobre los Convenios núms. 87 y 98 presentadas por el Gobierno en cumplimiento del artículo 19 en 1998 (y anteriores), 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 presentadas por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical.

Los cambios en las disposiciones legislativas pertinentes habían sido discutidos anteriormente. Además, el Ministerio de Trabajo inicia actualmente una gran campaña de información mediante una serie de foros, sobre las nuevas disposiciones legislativas. Esta campaña de información comprende material sobre la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Tal como se examinó anteriormente, la ley de relaciones laborales proporciona una orientación adicional con respecto al funcionamiento de las negociaciones colectivas, que refuerza el derecho de empleadores y trabajadores de escoger ese tipo de negociación. Una vez concluidos en el marco de la ley, esos acuerdos colectivos de empleo son obligatorios y ejecutorios a través de las instituciones que se ocupan de las cuestiones de empleo.

<sup>3</sup> Al 27 de septiembre de 2000, la base de datos del Ministerio de Trabajo contiene 1.575 contratos colectivos de empleos activos (es decir, aquellos que incluyan a 20 o más trabajadores), que comprenden a 352.905 trabajadores (aproximadamente el 20,11 por ciento de las personas que trabajan y el 18,88 por ciento de la fuerza de trabajo total). De esos contratos, el 67 por ciento (1.057 contratos) se negociaron con sindicatos que representaban a los trabajadores. Esos contratos abarcan al 79 por ciento de los trabajadores (280.304).

La ley también modifica las disposiciones existentes sobre el derecho de huelga y de cierre patronal, incluida una modificación en virtud de la cual estipula que los trabajadores y sus organizaciones pueden iniciar una acción de reivindicación laboral en apoyo de acuerdos colectivos de varios empleadores, tal como se indicó precedentemente. Esta modificación es un reflejo de las recomendaciones de la decisión del Comité de Libertad Sindical sobre el caso núm. 1698 antes citado. De manera general, la ley conserva los actuales derechos de huelga y de cierre patronal, pero introduce el requisito de que durante los primeros 40 días de negociación de un acuerdo colectivo, como las partes están obligadas a actuar de buena fe durante esas negociaciones, no habrá ni huelga ni cierre patronal. La ley también dispone que el empleador no puede impedir trabajar a los asalariados que no participan en la negociación colectiva y reconoce su libertad de escoger no ser afectados por esa negociación colectiva, si bien los trabajadores no huelguistas pueden ser suspendidos si hacen la huelga porque el empleador no puede ofrecerles su trabajo normal. La ley también indica cómo un empleador puede reemplazar a los trabajadores en huelga y, en ese caso, en qué circunstancias.

Como se indicó precedentemente, el Ministerio de Trabajo inicia actualmente una gran campaña de información, mediante una serie de foros, sobre las nuevas disposiciones legislativas.

Las modificaciones de las disposiciones legislativas pertinentes fueron examinadas precedentemente. Como puede observarse, uno de los propósitos del Gobierno al introducir la ley de relaciones laborales (indicado en el artículo 3, *b*) de la ley, objeto de esta ley) es «promover el cumplimiento en Nueva Zelanda de los principios fundamentales 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) de la OIT».

El Gobierno considera que la ley conservará las medidas de protección destinadas a garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y que promoverá la negociación colectiva, habida cuenta de las recomendaciones de la decisión del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 1698, relativo a la ley de contratos de empleo (queja contra el Gobierno de Nueva Zelanda presentada por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)).

En este contexto, como lo recomendó el Comité de Libertad Sindical, la ley suprime las restricciones al derecho de huelga en el marco de los acuerdos colectivos entre empleadores múltiples, que figura en el artículo 63, *e*) de la ley de contratos de empleo.

El Gobierno se compromete a entablar un diálogo con la Oficina Internacional del Trabajo sobre la compatibilidad de la ley de relaciones laborales con los Convenios de la OIT núms. 87 y 98. A fin de facilitar ese diálogo, el Gobierno suministró un ejemplar de la ley.

***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 de Empleadores de Nueva Zelanda;
- al Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda;

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

Tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores enviaron observaciones que se adjuntan a la presente memoria.

*Anexo (no se reproduce)*

Ley de 2000 de relaciones laborales.

## ***Información adicional presentada a la Oficina por el Gobierno de Nueva Zelanda***

Con respecto tanto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), como con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la ley de relaciones laborales recientemente promulgada establece específicamente que uno de sus objetivos es promover en Nueva Zelanda el cumplimiento de los principios fundamentales de esos convenios. El Gobierno ha solicitado la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para evaluar la compatibilidad de esa ley recientemente promulgada con las disposiciones específicas de ambos convenios. La Oficina respondió que estaría en condiciones de efectuar un análisis de la nueva legislación a comienzos del año próximo.

[Se hace referencia a principios y derechos relacionados con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que sólo se abordarán en el examen anual a partir de 2002.]

Debido a que se ha concentrado en cuestiones relativas a los Convenios núms. 87, 98 y 182, el Gobierno no ha podido tratar la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Este convenio aborda temas fundamentales relacionados con cuestiones que el Gobierno debe considerar en el marco de las obligaciones de Nueva Zelanda correspondientes a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. La labor prevista en relación con estas obligaciones ayudará a determinar si Nueva Zelanda está en condiciones de ratificar el Convenio núm. 138. El Gobierno mantendrá debidamente informada a la OIT acerca de todo acontecimiento de interés.

## **Nueva Zelanda**

### ***Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEFL)***

En la respuesta del Gobierno no se indica que los trabajadores antes de poder crear un sindicato elegido por ellos, necesitan contar con 15 miembros potenciales. También deben registrarse como empresa comercial — cumpliendo las reglas correspondientes al establecimiento de ese tipo de empresas — antes de poder registrarse como sindicato. Por consiguiente, los requisitos administrativos que implica la formación de un sindicato, junto con el requisito del número mínimo de miembros y el hecho de que sólo los sindicatos registrados estén habilitados, en virtud de la ley, para negociar acuerdos colectivos, son factores que limitan considerablemente la libertad de asociación y la libertad sindical de los trabajadores.

La situación se ve aún más agravada por el nuevo requisito legislativo impuesto a todo nuevo asalariado que no sea miembro de un sindicato, de trabajar en el marco de un

acuerdo colectivo existente, aplicable al trabajo que desempeña. En tal circunstancia ningún término ni condición adicionales deberá ser incompatible con los del acuerdo colectivo existente (ley de relaciones de empleo de 2000, artículo 63). En ese contexto, es interesante observar las palabras de Thomas J. [sic] en una decisión del Tribunal de Apelación adoptada en virtud de la actualmente caduca ley de contratos de empleo, pero que se refiere afectivamente a una situación sumamente similar:

«No obstante, un empleador puede escoger la celebración de un contrato colectivo de empleo con sólo dos asalariados. Luego, a efectos de la ley, ese contrato será un contrato colectivo de empleo. Es posible aplicar el artículo 21 de la ley, de modo que el contrato pueda ulteriormente abarcar a otros trabajadores. Claro está, ello puede, como ya se indicó, efectuarse con un criterio optativo. En ese caso, no ha habido una verdadera 'negociación' y el contrato es 'colectivo' sólo formalmente ... Si es correcto, como se ha afirmado ... que los empleadores podrían haber adoptado el mismo procedimiento para negociar y firmar un contrato colectivo de empleo con dos trabajadores, la deficiencia de la ley es evidente. En efecto, los empleadores podrían entonces solicitar que el resto de los trabajadores sean incluidos en un contrato 'negociado' sólo por dos asalariados. Ni la negociación ni la negociación colectiva quedarían en absoluto protegidas con arreglo a ningún sentido aceptable de esos términos.»

(Fletcher Construction New Zealand Ltd. contra New Zealand Engineering Printing and Manufacturing Union Inc. CA 183/99, 9 de septiembre de 1999; no declarado.)

En virtud de la ley de relaciones de empleo, un sindicato puede iniciar negociaciones colectivas con un empleador en nombre de un solo trabajador, que es miembro de ese sindicato (la ley no especifica un número mínimo de trabajadores, como sucede con el límite de dos personas previsto en la ley de contratos de empleo). El acuerdo colectivo negociado (cuyo objeto, claro está, es aplicarlo en una situación de negociación con empleadores múltiples) se aplicará entonces automáticamente a cualquier trabajador empleado por uno de esos empleadores para efectuar el mismo tipo de tarea, durante por lo menos los 30 primeros días de empleo. (Como también sucedería si el número de trabajadores considerados fuese mayor.) Existe aquí una clara violación de la libertad de asociación, en el sentido de que en el momento de aceptar un empleo se niega al trabajador el derecho de efectuar sus propias negociaciones con su nuevo empleador o de hacerlo por intermedio del representante que escojan para negociar en nombre suyo. En efecto, no existe el derecho de escoger a su representante, al igual que el derecho de negociar colectivamente.

## **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la NZEF**

### **Creación de sindicatos y condiciones administrativas**

El Gobierno toma nota del comentario de la NZEF respecto a que «los trabajadores antes de poder crear un sindicato elegido por ellos, necesitan contar con 15 miembros potenciales». La ley de relaciones de empleo establece una serie de condiciones administrativas relativas a la creación y el registro de un sindicato, inclusive el requisito de que el sindicato deba contar con 15 miembros potenciales.

El Gobierno no coincide con el comentario de la NZEF acerca de que éstos son «factores que limitan considerablemente la libertad de asociación y la libertad sindical es inconsistente con los principios de la libertad de asociación y la libertad sindical». El Gobierno considera que la exigencia relativa al mínimo de 15 miembros y otras exigencias administrativas relativas a la creación de sindicatos son condiciones mínimas y razonables.

## Derecho a la elección de representantes y la negociación colectiva

El Gobierno toma nota de los comentarios de la NZEF sobre el derecho de los trabajadores a elegir su propio representante y a la negociación colectiva. El Gobierno también toma nota de los comentarios de la NZEF sobre el requisito de emplear a los trabajadores nuevos conforme a unas condiciones basadas en las contenidas en cualquier acuerdo colectivo de empleo aplicable durante los primeros 30 días de su empleo.

De conformidad con la ley, se emplea a un nuevo trabajador de acuerdo con unas condiciones basadas en un acuerdo colectivo aplicable del que forma parte el trabajador y que abarca el trabajo realizado por el trabajador. Esta disposición asegura que se brinda a los nuevos trabajadores medidas de protección contenidas en acuerdos colectivos ya existentes en su lugar de trabajo.

Se exige al nuevo trabajador que sus condiciones de trabajo se basen en el acuerdo colectivo únicamente durante los primeros 30 días de su empleo. Sin embargo, esta exigencia no afecta la capacidad del nuevo trabajador de elegir a su propio representante. Este derecho está específicamente contenido en la parte 3 de la ley (libertad de asociación y libertad sindical) y en el artículo 236 (representación). El nuevo trabajador puede negociar con su empleador, inclusive por medio de un representante, sus condiciones de empleo en cualquier momento, inclusive cuando se emplea por primera vez al nuevo trabajador. Sin embargo, durante los primeros 30 días de empleo, las condiciones de empleo acordadas no deben ser contrarias al acuerdo colectivo en que se basan sus condiciones.

## Nueva Zelanda

### ***Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)***

El NZCTU considera que, si bien podrían haberse planteado ciertas cuestiones técnicas relativas al convenio ratificado, la nueva ley sobre las relaciones profesionales respeta considerablemente las exigencias contenidas en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo que concierne a la libertad de asociación y la negociación colectiva. En consecuencia, el NZCTU aprueba el informe.

## Omán

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

El Sultanato de Omán confirma que respeta los principios y objetivos sobre los que se basa la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Filadelfia, sin perjuicio de los valores establecidos en la sociedad y firmemente arraigados en la *Charia* islámica (ley islámica).

El Sultanato de Omán, habida cuenta del respeto e interés que le inspira la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se

remite a las normas internacionales del trabajo para formular su legislación y no escatima esfuerzo alguno para ponerla de conformidad con estas normas.

Por lo que respecta a los medios de apreciación de la situación en lo que atañe a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento de derecho a la negociación colectiva, se reconoce el principio dentro de los límites establecidos por la ley fundamental del país así como por la legislación del trabajo.

El principio se reconoce en la ley sobre el establecimiento de asociaciones y en la legislación laboral de Omán relativa a la formación de comités de trabajadores y propietarios de empresas que emplean a 50 trabajadores o más.

Esta práctica se da en las grandes empresas sin interferencia alguna del Ministerio; sin embargo, no se da en las pequeñas empresas y compañías, debido a las condiciones del mercado local y a la composición de la fuerza de trabajo, predominantemente constituida por trabajadores migrantes que no permanecen en sus puestos de trabajo por períodos largos de tiempo. Se espera que la nueva legislación laboral contendrá procedimientos claros y medidas que habrán de aplicarse en el futuro para lograr la negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores.

El establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores entra dentro del marco de la organización establecida por el Gobierno.

Existe una cooperación mutua entre el Gobierno y las partes interesadas para la promoción de intereses públicos comunes.

El sistema en vigor garantiza el reconocimiento de este principio.

Existen medios jurídicos y administrativos para aplicar el principio.

## Evaluación de la situación en la práctica

Las condiciones socioeconómicas en el Sultanato de Omán han dado lugar a un número limitado de nacionales en la composición de la fuerza de trabajo del sector privado de la economía formal. Habida cuenta del aumento de trabajadores migrantes temporeros de diferentes nacionalidades, el Sultanato de Omán procura adoptar las medidas necesarias para establecer mecanismos que garanticen la potenciación de las funciones de los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores — organizaciones de trabajadores). Esto se ha realizado progresivamente en función de la evolución del mercado de trabajo de Omán así como de los cambios producidos a nivel internacional.

Además, el Sultanato de Omán está particularmente interesado en capacitar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores para que participen activamente en las conferencias árabes y en las conferencias internacionales conforme al principio del tripartismo y sin perjuicio de su total independencia y estrecha cooperación con los órganos y organizaciones pertinentes, a fin de que puedan ampliar su experiencia y competencia. El Sultanato trata de reforzar este principio ya sea por conducto de las organizaciones de empleadores o bien brindando la oportunidad de desempeñar esta función a los representantes de los trabajadores de empresas con una importante fuerza de trabajo.

El Sultanato proporciona a los trabajadores y a los empleadores los medios necesarios para participar en numerosos organismos e instituciones especializadas en formación, desarrollo de calificaciones y aptitudes profesionales, derechos laborales así como en prestaciones sociales y seguridad social. Los representantes de las partes interesadas

participan en el proceso de adopción de decisiones así como en la mejora de las condiciones del mercado de trabajo en beneficio de los interlocutores sociales y de la población en general.

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

El Gobierno se esfuerza por fomentar la participación de los trabajadores e incrementar su importancia, actividades y contribución a la realización de los intereses de éstos, entre otros medios, haciendo que participen en el proceso de establecimiento de mecanismos para promover la formación profesional.

El Gobierno promueve el establecimiento de comités mixtos de empleadores y de trabajadores en las empresas con una fuerza de trabajo importante con miras a resolver los problemas, establecer mecanismos para mejorar el trabajo y potenciar su papel en muchas actividades de los trabajadores. Asimismo, tiene por objetivo formular programas de información para la fuerza de trabajo a nivel nacional.

El Sultanato procura obtener la ayuda de la Organización Árabe del Trabajo así como de la Organización Internacional del Trabajo para llevar a cabo estudios que estima necesarios y que contribuyen a apoyar a la organización y al desarrollo de la fuerza de trabajo en el país.

Los objetivos del Gobierno son observar los principios y derechos fundamentales de los trabajadores y llevarlos a la práctica, haciendo hincapié en estos principios en la ley fundamental del país y en la legislación laboral. Esto tiene por objeto lograr la eficacia, atender los intereses de los trabajadores y mejorar sus condiciones sociales.

### ***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 siguientes organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:

- Cámara de Comercio e Industria de Omán.
- Representante de los trabajadores.

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

El Gobierno no ha recibido ninguna observación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las medidas de seguimiento que han sido adoptadas o que han de adoptarse en relación con la Declaración en lo que atañe a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

## Omán

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

Tanto los trabajadores nacionales como los trabajadores extranjeros representan cerca de la mitad de la mano de obra. Por lo general, las condiciones de trabajo están definidas por la ley o por contratos individuales de conformidad con las directrices del Gobierno.

En las empresas que emplean a más de 50 trabajadores, la legislación exige la creación de comisiones consultivas conjuntas integradas por representantes de los trabajadores y la dirección, aunque no siempre se cumplan dichas disposiciones. Las comisiones 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 también deben establecer procedimientos de examen de reclamaciones. La Junta de Bienestar Laboral interviene como mediadora en los casos en que dichos procedimientos no han logrado resolver los conflictos individuales de los trabajadores nacionales o extranjeros. Si tampoco se obtienen resultados, se envía un informe al director del departamento de trabajo, que impone un arbitraje obligatorio.

Un decreto promulgado en 1973 por el Sultán estipula que «está absolutamente prohibido provocar una huelga cualquiera que sea la razón». Los trabajadores pueden ser despedidos por hacer huelga o incitar a otros trabajadores a ésta, y es muy raro, si llega a ocurrir, que se produzca una huelga.

Los conflictos colectivos se remiten rara vez a la Junta de Bienestar Laboral. Si la mediación de la Junta fracasa, se puede nombrar a otro mediador, o puede remitirse el conflicto a una comisión de arbitraje tripartita, que vota una decisión vinculante sobre el caso en cuestión.

Cuando Omán se incorporó 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 éste estipulara algunas mejoras. En 1996, el Consejo Consultivo designado recomendó algunas modificaciones. Desde entonces, no se ha sabido nada más del nuevo código.

[Comentario relativo a la situación general de trabajo y empleo de los trabajadores migrantes sin relación directa 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

Desde que presentamos nuestra memoria inicial no ha habido cambios ni información adicional a este respecto.

Si hay cambios, o se toman nuevas medidas con respecto a la Declaración, se facilitará la información pertinente a la OIT.



## Qatar

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

La ley prevé la creación de comités consultivos conjuntos de trabajadores y de empleadores. Estos discuten las condiciones laborales, pero los empleadores establecen los salarios.

En teoría, la mayoría de los trabajadores del sector privado gozan del derecho de huelga una vez que una comisión de conciliación se ha pronunciado respecto a un conflicto, aunque en la práctica no pueden producirse huelgas. En consecuencia, un empleador puede cerrar un centro de trabajo o despedir a los trabajadores, después de que la comisión se haya pronunciado.

Los tribunales locales pueden resolver conflictos individuales entre un trabajador y un empleador.

[... Comentario sobre la situación general de trabajo y empleo de los trabajadores migrantes, sin relación directa con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.]

### **Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL**

I. En lo que concierne a la observación acerca de que la ley aprueba el establecimiento de comités consultivos conjuntos formados por trabajadores y empleadores, pero que los salarios son determinados por los empleadores, el Gobierno considera que esta aseveración es completamente infundada y carece de base legal o práctica. Deseamos presentar las clarificaciones siguientes al respecto:

1. El Código del Trabajo define el “contrato de trabajo” como todo acuerdo entre el empleador y el empleado, ya sea oral o escrito, de duración limitada o ilimitada, en que se acuerda que el trabajador realizará para el empleador, a cambio de un salario específico, un tipo de trabajo determinado...etc. (artículo 2, párrafo 7).
2. En el artículo 15 del Código del Trabajo está estipulado que en los contratos de trabajo se especificará, en particular, la fecha de comienzo del trabajo, y la índole, lugar y condiciones del mismo, así como *la remuneración exacta*.
3. El artículo 28 de dicho Código prohíbe todo acuerdo entre el empleador y el trabajador sobre una remuneración básica inferior al salario mínimo determinado por un decreto del Emir.
4. Por otra parte, el Estado aplica procedimientos severos en este ámbito, como la denegación de un permiso de residencia al trabajador, excepto en los casos en que sea un inmigrante en posesión de un contrato aprobado por el Departamento del Trabajo.

El Estado ha concluido la mayoría de los acuerdos entre los países para el envío de trabajo que regulan el empleo de dicho trabajo. Entre las disposiciones incluidas en estos acuerdos, se estipula que el empleo debe estar sujeto a un contrato de trabajo acordado entre el empleador y el trabajador, y que dicho contrato debe ser aprobado por la autoridad gubernamental competente. Dichos contratos se someten normalmente a un examen detenido para su aprobación. Uno de los términos fundamentales de los contratos es la determinación de la remuneración.

Por lo tanto, queda claro que el empleador y el trabajador determinan la cantidad de la remuneración por acuerdo, y que esta no la determina únicamente el empleador.

II. Con respecto a las huelgas y a la imposibilidad práctica de las mismas, y la posibilidad de ser despedido por el empleador después de que la comisión de conciliación considere la disputa, el Gobierno presenta las siguientes observaciones:

Esta alegación carece igualmente de fundamento y obedece a una interpretación indebida de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

El artículo 70 del Código estipula que los trabajadores declarados en huelga no pueden ir al lugar de trabajo, excepto a los fines reanudar el mismo. La disposición es suficientemente clara, por lo que no es necesario un juicio interpretativo para establecer el hecho de que los trabajadores pueden declararse en huelga en la práctica. Es una disposición relativa a *los trabajadores en huelga*.

El artículo 69 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores cerrar los lugares de trabajo y negarse a emplear a un trabajador con motivo de una *disputa* antes del examen de dicha disputa por la comisión de conciliación. Este artículo está formulado con perfecta claridad y no requiere una elaboración más precisa, si se interpreta con buena voluntad. Prohíbe al empleador el despido de cualquier trabajador durante el análisis de la disputa entre el empleador y algunos o la totalidad de sus empleados, aun cuando existieran diferencias entre el trabajador y el empleador que no guardaran relación con el motivo de la huelga. Por tanto, la interpretación de este artículo como autorización para despedir a los trabajadores tras considerar la disputa es imprecisa y errónea.

El artículo 20 del Código del Trabajo sobre el despido arbitrario debería considerarse igualmente en relación con este aspecto. El último párrafo de dicho artículo estipula que, si el tribunal considera que el despido de un trabajador o el término de su empleo fue arbitrario, o en contravención con las disposiciones del Código del Trabajo, puede reintegrar al trabajador u obligar al empleador al pago de la compensación pertinente y que, además de la protección de otros derechos adquiridos por dicho trabajador de conformidad con la ley, el tribunal puede recurrir a su discreción al determinar la arbitrariedad y el alcance de dicho acto.

III. Es evidente que el partido que presentó las observaciones mencionadas anteriormente ha malinterpretado intencionadamente algunas de las disposiciones de la legislación laboral de Qatar, con el propósito de difamar al Estado, lo que resulta lamentable. No daremos detalles de las ventajas que brinda el Estado, sus organismos y su legislación en lo concerniente a los trabajadores migrantes. Dicho partido podría haberse puesto en contacto con la delegación del Estado de Qatar en la Conferencia Internacional del Trabajo para obtener información sobre estos temas con una actitud positiva y para conocer la verdad, si realmente se hubiera preocupado por los trabajadores y la mejora de sus condiciones, en lugar de tomarse la libertad de hacer juicios encaminados a vilipendiar al Estado miembro de la OIT, con el pretexto de actuar en el interés de los trabajadores.

Confiamos en que las clarificaciones anteriores sean adecuadas, y en que dicho partido desista de hacer juicios y acusaciones de una manera tan imprudente e injusta.

## Singapur

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

No se han producido acontecimientos importantes.

La legislación y las políticas que rigen los sindicatos y la negociación colectiva han propiciado la cooperación obrero-patronal, la colaboración tripartita y la armonía laboral. Estas condiciones favorables han contribuido al crecimiento económico, a la creación de puestos de trabajo y a la mejora notable del bienestar social y económico de nuestros trabajadores.

El Gobierno reconoce la importancia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en tanto que interlocutores sociales y facilita su participación en discusiones sobre cuestiones de política relacionadas con los trabajadores y las relaciones laborales tripartitas. En Singapur, las principales cuestiones relativas al empleo y a las relaciones laborales se han tratado con una activa participación tripartita. Mediante la participación tripartita y la celebración de consultas se han podido explicar las cuestiones consideradas desde distintas perspectivas, de modo que las decisiones y las medidas al respecto se pudieron aplicar sin dificultades. Se realizarán exámenes periódicos a fin de garantizar que la legislación en materia sindical relativa a la negociación colectiva siga siendo pertinente y contribuya a las relaciones obrero-patronales, la cooperación tripartita y la armonía laboral en beneficio de la economía así como de los empleadores y trabajadores.

## Sudán

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

En virtud del artículo 26 de la Constitución de Sudán de 1998 los ciudadanos gozarán del derecho de asociación y organización para fines culturales, sociales, económicos, profesionales o sindicales sin restricción alguna, salvo las que estipule la ley.

La ley sindical de 1992 se está revisando en consulta con los interlocutores sociales, a fin de tener en cuenta las observaciones del Comité de Libertad Sindical (254.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, 1992).

Con el fin de hacer cumplir el principio se recurre a: tribunales del trabajo y otros tribunales judiciales, sanciones penales, la inspección del trabajo y procedimientos de queja (a los cuales también pueden recurrir las organizaciones de empleadores y de trabajadores). Además, el artículo 34 de la Constitución prevé que toda persona que haya sido perjudicada, y haya agotado la presentación de reclamaciones y quejas ante los órganos ejecutivos y administrativos, tendrá derecho a someter el caso ante el Tribunal Constitucional para proteger la libertad, la inviolabilidad y los derechos. Con arreglo al debido procedimiento, el Tribunal Constitucional puede ejercer la facultad de anular cualquier ley u ordenanza que contravenga la Constitución, con el fin de restaurar el derecho de la persona perjudicada o de indemnizarla por los daños sufridos.

En 1957, Sudán ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

## Evaluación de la situación en la práctica

A pesar de que Sudán no ha ratificado aún el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), los principios estipulados en ese instrumento se respetan y se aplican, gracias a la conciencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a su larga experiencia al respecto.

Esos derechos se ejercen libremente, sin interferencia por parte del Gobierno.

La Federación de Empresarios y Empleadores cuenta con alrededor de 1.200.000 miembros, incluidas 100 empresarias. El Comité Ejecutivo (17 miembros, entre ellos una mujer) está encabezado por un presidente y los 16 miembros que lo integran representan a cuatro cámaras especializadas (industria, comercio, transporte/comunicaciones, artesanía y empresas en pequeña escala).

El Sindicato de Trabajadores de Sudán tiene unos 2 millones de miembros, incluidas muchas mujeres tanto en el sector público como en el privado. En el Comité Central (111 miembros; dos de ellos son mujeres) 36 miembros representan a los 26 estados. Los principales sectores de actividad del Sindicato son: educación, agricultura, transporte y comunicaciones, electricidad, petróleo y productos químicos, finanzas y seguros.

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

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son independientes. Sus actividades tienen por objeto ocuparse de los intereses de sus miembros. Los interlocutores sociales participan en un pie de igualdad en la reforma legislativa para promover y aplicar el principio de la libertad sindical.

En este contexto, se está revisando la ley sindical de 1992, en consulta con los interlocutores sociales a fin de incorporar las observaciones del Comité de Libertad Sindical (254.ª reunión del Consejo de Administración, 1992). El proyecto de ley ha sido sometido al Fiscal General del Estado para que éste lo examine. El Gobierno presentará el proyecto de ley a la OIT para que ésta formule sus observaciones a fin de garantizar que esté en conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La ratificación de este instrumento, complementario del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se está considerando en consulta con los interlocutores sociales.

No obstante, es necesario concienciar en mayor medida a los interlocutores sociales y los encargados de formular las políticas con respecto al principio de la libertad sindical a fin de que puedan promoverlo y aplicarlo mejor. Este ejercicio facilitaría el proceso de ratificación y mejoraría la aplicación del Convenio núm. 87 tanto desde el punto de vista jurídico como en la práctica.

Aunque hay instituciones tripartitas, es necesario fortalecerlas y reactivarlas para que desempeñen un papel clave en el diálogo social y la promoción de relaciones de trabajo adecuadas. A este respecto, el Gobierno está considerando la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

### ***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 de Empresarios y Empleadores, y
- el Sindicato de Trabajadores de Sudán.

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

Los representantes de los empleadores y los trabajadores formularon comentarios durante una reunión tripartita sobre el asunto de que se trata.

El Gobierno transmitirá a la OIT cualquier otra observación que reciba de los interlocutores sociales.

*Anexos (no se reproducen)*

- Folleto de la Federación de Empresarios y Empleadores;
- Periódico del Sindicato de Trabajadores de Sudán.

## **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), controlada por el Gobierno, y que figura en la legislación.

Se despidió o detuvo a la mayoría de los dirigentes sindicales cuando los sindicatos y las asociaciones profesionales fueron disueltos después del golpe. Todos los asuntos sindicales quedaron en manos de comités directivos controlados por el Gobierno hasta 1992, cuando éste aprobó la ley sindical, que impuso un sistema de sindicato único. Esta ley:

- autoriza y establece un monopolio sindical;
- da carta blanca al Ministerio de Justicia para definir los sectores, industrias y empresas en los que pueden existir sindicatos;
- niega los derechos sindicales a determinados funcionarios públicos;
- interfiere extensamente en los asuntos internos y las elecciones sindicales;
- concede a las autoridades el poder de suspender o disolver las organizaciones sindicales;

- no prevé el fomento de la negociación colectiva, y
- no protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical.

Los dirigentes sindicales de la SWTUF que existía antes del golpe se exiliaron en 1992 y crearon la Federación Sindical Legítima de Trabajadores del Sudán o SW(L)TUF.

Hay muy poca negociación colectiva. El Ministerio de Trabajo tiene amplios poderes para remitir un conflicto al arbitraje obligatorio. Las huelgas están prohibidas.

[Los comentarios se refieren aquí a las condiciones generales de trabajo de los marinos.] Los marinos que se ponen en contacto con la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte para quejarse de los salarios y las condiciones de trabajo pueden ser detenidos y torturados a su retorno al Sudán. Los antiguos afiliados al sindicato de marinos que existía antes del golpe de estado han sufrido represalias.

La colusión entre el Gobierno y [determinadas] empresas mantienen la organización de sindicatos al margen del sector de la extracción de petróleo.

El régimen utiliza su legislación sobre seguridad en contra de los líderes, afiliados de antiguos sindicatos, y opositores políticos. Esta prevé un período de detención de tres meses, que puede ser prorrogado.

La privatización de la economía y los despidos masivos de trabajadores prosiguen. Hubo varias huelgas en contra del empeoramiento de las condiciones económicas y de vida.

[Se hace referencia a informaciones de naturaleza similar a una supuesta queja en relación con el arresto y la detención de dirigentes y afiliados de la SW(L)TUF.]

## Tailandia

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

Como Estado Miembro de la OIT de las Naciones Unidas, Tailandia respeta totalmente el principio de los derechos humanos. Se adhiere a la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y a los diversos instrumentos conexos de Naciones Unidas.

Tailandia reconoce el principio de la libertad de asociación aceptado universalmente como derecho humano básico. Como Estado Miembro que adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1998, se demuestra claramente que Tailandia se ha comprometido a respetar, promover y hacer realidad de buena fe los principios relativos a los derechos fundamentales. A fin y efecto de cumplir con las obligaciones, como Miembro de la OIT, los sucesivos Gobiernos de Tailandia han desplegado grandes esfuerzos para reivindicar el espíritu de los convenios adoptados, que indiscutiblemente reflejaban una voluntad política determinada por parte de Tailandia para hacer lo mejor. Si bien el Gobierno de Tailandia todavía no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, continuamente ha desplegado grandes esfuerzos para aplicar el principio de la libertad de asociación. En general, tanto los trabajadores como los empleadores gozan libremente del derecho de sindicarse y negociar colectivamente de forma compatible con las normas internacionales.

El 20 de noviembre de 1997, el Primer Ministro Chuan Leekpai del presente Gobierno presentó la política al Parlamento, afirmando claramente que el Gobierno mejoraría sus funciones y cooperaría con la comunidad internacional para proteger y promover los valores democráticos y los derechos humanos. Con respecto a las cuestiones laborales, el Gobierno mejorará la legislación laboral, las normas y la reglamentación y las aplicará de forma efectiva para proteger a los trabajadores, especialmente a las mujeres y los niños, de forma que disfruten de salarios justos, seguridad y un buen entorno de trabajo. Asimismo promoverá las relaciones laborales bipartitas y tripartitas para mejorar la atmósfera de inversión y para ampliar las oportunidades de empleo en general.

El principio se refleja en los principios dispuestos en la Constitución y en las legislaciones nacionales, incluidas las prácticas nacionales, de la siguiente manera:

1. *Constitución del reino de Tailandia, B.E. 2540 (1997)*. Adoptada en octubre de 1997, ofrece más derechos a las personas. Garantiza el derecho a la libertad de asociación, concediendo la libertad para sindicarse y formar una asociación, unión, liga, cooperativa, grupo de agricultores, organización privada o cualquier otro tipo de grupo. La restricción de dicha libertad no puede imponerse a menos que sea en virtud de una ley específicamente aprobada para proteger los intereses comunes del público, para mantener el orden público o la buena moral o incluso para prevenir el monopolio económico (sección 45).

De forma significativa, dicha Constitución ofrece una mayor seguridad en materia de derechos humanos de conformidad con las normas internacionales. La Comisión Nacional de Derechos Humanos se crea en virtud de la Constitución, actúa como observador de los derechos humanos para supervisar, controlar y garantizar la aplicación de los principios relativos a los derechos humanos. En los artículos 199 y 200 del capítulo 8 figuran los detalles al respecto.

2. *Ley de relaciones laborales, B.E. 2518 (1975)*. Esta ley regula las relaciones de gestión laboral mediante el procedimiento de la negociación colectiva. Reconoce la libertad de asociación. Asimismo existen disposiciones para promover un organismo consultivo conjunto que apoye la creación de un comité de empleados en la empresa. Se aplica al sector privado y, por consiguiente, excluye a la administración del Gobierno y a las empresas del Estado.

Actualmente, se está revisando la legislación con miras a mejorar las relaciones entre empleadores y empleados y a lograr que la legislación sea más consistente con las normas internacionales, habida cuenta de las circunstancias nacionales. El Ministerio del Trabajo y Bienestar Social ha preparado las enmiendas a la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo. Como resultado de las preocupaciones relativas a algunas de las disposiciones de la ley existente sobre la debilidad de las disposiciones para la protección de los organizadores de los sindicatos laborales, se introducirán algunas modificaciones para reforzarla. El fin del empleo con motivo de la creación de sindicatos laborales se definirá claramente como acto contrario a la ley. A estas alturas, el Consejo de Estado, responsable del escrutinio de todos los decretos preparados por los órganos gubernamentales antes de ser presentados al Parlamento, considerará las enmiendas.

3. *Ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado, B.E. 2534 (1991)*. En abril de 1991, la Asamblea Nacional aprobó la ley sobre relaciones de trabajo en las empresas del Estado (SELRA) con miras a separar el sistema de relaciones industriales para los empleados en las empresas públicas del sistema que se aplica a los del sector privado, debido a la distinta naturaleza del empleo. Sin embargo, gozan del derecho de sindicación y negociación en virtud de esta ley. Los empleados de las

empresas del Estado tienen derecho a organizar su propia organización llamada «asociación de empleados de las empresas del Estado», con el fin de promover las buenas relaciones entre los empleados y la dirección, y entre ellos mismos, para considerar la concesión de ayuda a los empleados en virtud de las quejas relativas a sus derechos y beneficios y para proteger los derechos y beneficios de los empleados. No obstante, tan sólo se permite crear una asociación de empresas del Estado en cada una de las empresas del Estado.

A fin y efecto de que la legislación sea más conforme a las normas de la OIT y reinstaure algunos derechos de los trabajadores, los Gobiernos de Tailandia han desplegado todos los esfuerzos posibles para proceder a la reforma de las relaciones laborales en las empresas de Estado. Desgraciadamente, la frecuente disolución del Parlamento en el pasado interrumpió el proceso de la revisión durante esos años. Sin embargo, el proceso de enmendar la SELRA se ha llevado a cabo con mucho cuidado a la vez que se reconocía la situación en el mundo mundializado. Hasta ahora, algunas de las disposiciones revisadas han demostrado gozar de buenas perspectivas para mejorar el principio de la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva.

El Gobierno de Tailandia ha reafirmado su intención de dar máxima prioridad a la aprobación del proyecto de la SELRA. Después del 31 de enero de 2000, se adoptó un paso muy rápido para impulsar a la Cámara de los Representantes a reconsiderar el proyecto (el original y el discutido en el Comité Mixto Ad Hoc). Finalmente, la Cámara de los Representantes votó por la aprobación del proyecto de la SELRA que se discutió en dicha Cámara. Después de aprobar la nueva ley en el futuro próximo, los empleados de las empresas del Estado podrán formar un sindicato laboral y unirse a un congreso laboral en el sector privado.

4. *Creación del Tribunal de trabajo y de la ley de procedimientos del Tribunal de trabajo, B.E. 2522 (1979)*. Crea el sistema de tribunales de trabajo y concede poderes al tribunal para considerar, decidir y elaborar decretos en materia de las disputas sobre los derechos y obligaciones en virtud de la ley de protección de trabajo, la ley de las relaciones de trabajo y el Código Civil y de Comercio. Actualmente sólo existe un Tribunal central de trabajo, cuya jurisdicción abarca todo el reino, puesto que no se han creado tribunales provinciales de trabajo. Como Tribunal de composición tripartita, las personas judiciales del Tribunal central de trabajo son jueces que entienden de problemas laborales, nombrados por funcionarios judiciales en virtud de los servicios judiciales y el mismo número de jueces asociados procedentes de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.
5. *Código de prácticas para la promoción de las relaciones laborales en Tailandia, B.E. 2539 (1996)*. En 1981 Tailandia adoptó el código de prácticas para la promoción de las relaciones laborales B.E. 2524 (1981) para promover y ayudar a los empleadores y trabajadores a crear relaciones laborales sanas, basadas en el principio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Hasta el momento el Gobierno ha mejorado, revisado y finalmente elaborado el código de prácticas para la promoción de las relaciones de trabajo en Tailandia B.E. 2539 (1996).

La ley de relaciones laborales B.E. 2518 (1975), se aplica a todos los trabajadores excepto a aquellos de los órganos gubernamentales, empresas del Estado y otras empresas que pudiera describir el decreto real. Los funcionarios del Gobierno y los empleados de las empresas del Estado se rigen por disposiciones de distintas leyes específicas. Algunas disposiciones de la ley de relaciones de trabajo establecen ciertos requisitos para formar organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los empleadores que desean crear una asociación deben pertenecer al mismo tipo de empresa, tener 20 años de edad y ser de nacionalidad tailandesa. Los empleados que quieran formar un sindicato deben ser



empleados que trabajen para el mismo empleador o en el mismo tipo de empresa, tener 20 años de edad y ser de nacionalidad tailandesa.

La ley sobre relaciones de trabajo en las empresas del Estado, B.E. 2534 (1991) se aplica solamente a los empleados de las empresas del Estado. Asimismo, prescribe los requisitos para que los empleados formen una asociación de empleados de empresas del Estado en virtud de su empleo en la misma empresa, tener 20 años de edad y ser de nacionalidad tailandesa.

En virtud de la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo, una asociación de empleadores y un sindicato laboral deben inscribirse en el registro. El proceso de registro está prescrito y debe seguirse. Los requisitos mínimos para la reglamentación de la organización están prescritos por ley y constituyen las directrices para la creación de la organización. Después del registro, toda asociación de empleadores o sindicato se convierte en persona jurídica, representando a sus miembros y realizando sus actividades.

En virtud de la ley sobre relaciones de trabajo en las empresas del Estado de 1991, se prescriben algunos requisitos para crear una asociación y su procedimiento. Para que se cree una organización, ésta debe inscribirse en el registro. Para proceder al registro se necesita una adhesión superior al 30 por ciento del número total de empleados junto con las condiciones mínimas del reglamento de la organización dispuesto por la ley. La asociación se reconocerá como persona jurídica una vez esté registrada.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de empleados si dicha organización o su comité comete un hecho ilícito tal como lo estipula la ley.

En virtud de la ley sobre relaciones de trabajo de 1975, el registro está autorizado a ordenar la disolución de organizaciones en las siguientes condiciones: parece que una asociación de empleadores o un sindicato ha realizado actividades contrarias a sus objetivos; parece que ha actuado en contra de la ley; ha perjudicado a la economía o la seguridad del país; ha actuado en contra del orden público o de los principios morales de las personas; se ha negado a llevar a cabo una nueva elección de todo el comité como estipula el registro en un período prescrito; o no ha realizado ningún tipo de actividad durante más de dos años consecutivos.

En el caso de los siguientes hechos ilícitos cometidos por un miembro del comité o por todo el comité de la asociación de empleadores o del sindicato, el registro tiene poder para ordenar el despido de dicho miembro del comité o la disolución de todo el comité de la asociación de empleadores o del sindicato:

- 1) cometer un acto ilegal que obstruya el cumplimiento del deber de un funcionario de conciliación, árbitro de disputas laborales o comité de relaciones de trabajo;
- 2) llevar a cabo actividades no conformes con los objetivos de la asociación de empleadores o del sindicato, según el caso, violando la ley o actuando contra el orden público o perjudicando a la economía o la seguridad del país; o
- 3) permitiendo que cualquier persona que no sea un miembro del comité desempeñe actividades de la asociación de empleadores o del sindicato, según el caso.

Sin embargo, si la organización o miembro del comité no está satisfecho con la orden del registro, puede interponerse un recurso ante las autoridades prescritas y a última instancia la cuestión puede presentarse ante los tribunales.

En virtud de la ley sobre relaciones de empresas de Estado de 1991, si una asociación de empleados ha llevado a cabo actividades contra la ley, o contra el orden público o la buena moral de la gente o si perjudica a la economía o seguridad del país, el registro está autorizado a disolver dicha organización.

En el caso de los siguientes hechos ilícitos cometidos por un miembro del comité o por el comité de la asociación de empleados en general, el registro tiene poder para ordenar el despido de dicho miembro del comité o del comité en su conjunto:

- 1) cometer un acto ilegal que obstruya la realización del deber del comité del trabajo de las empresas de Estado, su subcomité, el registro y los funcionarios competentes;
- 2) en caso de llevar a cabo actividades que no sean conformes a los objetivos de la asociación de empleados, violando la ley o actuando contra el orden público o la buena moral de la gente o perjudicando a la economía o seguridad del país; o
- 3) permitiendo que cualquier persona que no sea miembro del comité desempeñe actividades de la asociación de empleados.

El miembro del comité que no esté satisfecho con la orden de registro tiene derecho a recurrir a la autoridad prescrita, y en última instancia, puede llevar la cuestión ante los tribunales.

Los funcionarios del Gobierno, incluido el personal de las fuerzas armadas y de la policía, están sujetos a las leyes específicas que rigen su sistema administrativo y de control. Por consiguiente, se excluyen de los procedimientos de negociación colectiva.

La ley de 1975 sobre relaciones de trabajo autoriza los acuerdos colectivos por parte de las autoridades competentes con miras a permitir que ambas partes cumplan los acuerdos. Después de que empleadores y empleados alcancen su acuerdo con respecto a las condiciones de empleo mediante el sistema de negociación colectiva dispuesto por la ley, es necesario que el empleado inscriba el acuerdo en el registro. En virtud de dicha ley, se define el término «acuerdo relativo a las condiciones de empleo, como un acuerdo entre empleador y empleado o entre empleadores y una asociación de empleadores y un sindicato, con respecto a las condiciones de empleo. Dichos acuerdos abarcan el empleo y las condiciones de trabajo, los días de trabajo y las horas, salarios, bienestar, fin del empleo y otros beneficios recibidos por el empleador y el empleado con respecto al empleo o al trabajo. Todo cambio o enmienda al acuerdo citado está sujeto a los procedimientos de negociación colectiva y de solución de diferencias estipulados en virtud de la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo.

En cuanto a los medios de aplicación del principio, se han utilizado varias medidas administrativas para promover la comprensión y el reconocimiento del principio de la libertad de asociación y de la negociación colectiva. Aparte de las funciones de la inspección del trabajo, los funcionarios del trabajo visitan establecimientos con miras a promover relaciones de gestión de trabajos sanas, asesorando en materia de legislación y prácticas laborales intercambiando opiniones e información, además de prestar ayuda para resolver las disputas laborales en las empresas.

Se ofrecen cursos de formación para la gestión y el trabajo. Se facilita material de información para permitir enseñar y apreciar el principio. Se han publicado documentos sobre relaciones de trabajo que se han difundido ampliamente a las personas y organizaciones interesadas. Se organizan reuniones y seminarios para empleadores como empleados y funcionarios del Gobierno a fin de permitirles intercambiar sus puntos de vista e información.

## Evaluación de la situación en la práctica

En el cuadro adjunto 5 (no se reproduce) figura el número de organizaciones de empleados y de empleadores de todo el reino.

Las estadísticas demuestran que el número de sindicatos de empresas privadas y de asociaciones de empresas públicas, incluidas asociaciones de empleadores, ha disminuido ligeramente.

Habida cuenta de la crisis económica, desde 1997, muchos establecimientos han cerrado y el número de trabajadores despedidos ha aumentado. El número de sindicatos empresariales ha disminuido ligeramente en el último año.

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

En cuanto a los esfuerzos desplegados para garantizar respeto, promoción y realización de dichos principios y derechos, se han adoptado varias medidas para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El Gobierno de Tailandia, a través del departamento de protección laboral y bienestar del Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, directamente responsable de las cuestiones relativas a las relaciones de trabajo, ha establecido una serie de directrices políticas para que los funcionarios laborales promuevan relaciones industriales sanas. El objetivo es contribuir a desarrollar una atmósfera agradable en los lugares de trabajo que se traduciría en una paz industrial y una mejora de la productividad, creando así justicia social a través de:

- 1) promoción del sistema de consultas bipartito y en los establecimientos a fin de descartar los conflictos laborales y fomentar que los comités de gestión de trabajo discutan las cuestiones diarias que no suelen estar cubiertas por la negociación colectiva,
- 2) iniciar procedimientos de examen de reclamaciones a través de métodos de gestión de personal modernos;
- 3) reforzar y desarrollar mecanismos efectivos para solucionar disputas laborales (por ejemplo, negociación colectiva, arbitraje voluntario);
- 4) fomentar y desarrollar órganos tripartitos (formados por empleadores, empleados y representantes de gobiernos) para realizar consultas conjuntas sobre políticas económicas y sociales que afectan a las relaciones industriales;
- 5) animar a empleadores y empleados a formar sus propias organizaciones de representantes y reforzarlos para contribuir a desarrollar respuestas a las situaciones sociales y económicas a escala local y nacional;
- 6) ofrecer formación a empleadores y a empleados y sus representantes sobre el sistema de relaciones industriales, responsabilidades sociales y actitudes en el trabajo, a fin de promover mejores relaciones; y

- 7) examinar las disposiciones en materia de relaciones industriales para que sean instrumentos más eficaces en la promoción de la paz industrial, compatible con las condiciones sociales y económicas del país.

En todo el país hay una serie de funcionarios encargados de desempeñar estas tareas en el campo de relaciones de trabajo. Se trata de funcionarios responsables de la organización de reuniones y seminarios para los sindicatos y los directores de personal en cuestiones como legislación laboral, administración de sindicatos, orientación consultativa, técnicas de negociación colectiva y desarrollo económico y social en las localidades. Estos funcionarios también se encargan de solucionar las diferencias mediante la conciliación.

El Ministerio del Trabajo y Bienestar Social ha reforzado su política para promover relaciones de trabajo sanas en los establecimientos, con miras a determinar las medidas practicables para que los funcionarios de las relaciones de trabajo las lleven a cabo; permitir a empleadores, empleados y sindicatos laborales que sean conscientes del sentido y de los beneficios derivados del sistema bipartito y poder mejorar y desarrollar cooperativamente el sistema de relaciones laborales en más establecimientos, mediante la reducción del número y gravedad de las disputas y conflictos laborales entre empleadores y empleados.

El código de prácticas para la promoción de las relaciones de trabajo en Tailandia de 1996, actualizado y reafirmado también es prueba de un intento por sensibilizar la conciencia de las partes implicadas y por promover el conocimiento del principio de la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Como respuesta a dichas directrices políticas se han adoptado una serie de acciones mediante:

1. La determinación de los grupos beneficiarios según los siguientes criterios:
  - 1.1. Un número de establecimientos para la promoción de las relaciones de trabajo.
  - 1.2. Tamaño de los establecimientos, por separación en tres grupos: pequeños establecimientos de 1 a 49 empleados; establecimientos medianos de 50-299 empleados; y grandes establecimientos de 300 empleados o más.
  - 1.3. Grupos de riesgo, que tengan en cuenta los establecimientos implicados en las disputas de conflictos laborales y los establecimientos que puedan verse implicados en dichos problemas.
  - 1.4. Tipos de empresas, teniendo en cuenta los tipos que se ven afectados por la crisis económica.
  - 1.5. Formación de organizaciones de empleados, teniendo en cuenta los establecimientos en que se forman las organizaciones de empleados, a saber, sindicatos, comités de empleados, comité de bienestar, comité consultivo conjunto y otros tipos de comités o asociaciones de empleados.
2. Métodos y estrategias aplicados para fomentar las relaciones de trabajo mediante:
  - 2.1. Visita y observación de los establecimientos.
  - 2.2. Organización de reuniones para que los empleadores intercambien puntos de vista sobre la promoción de las relaciones de trabajo y las formas de mejorar la cooperación en el lugar de trabajo.

- 2.3. Organización de reuniones bipartitas y seminarios sobre cooperación en el lugar de trabajo, promoción de las relaciones de trabajo, medidas y medios de aliviar el problema de los despidos temporales o sobre la aplicación del código de conducta para la promoción de las relaciones de trabajo durante las crisis económica.
- 2.4. Animar a los empleadores a organizar cursos de formación interna para los empleados a fin de que conozcan y comprendan sus derechos y deberes, así como el papel que desempeñan los representantes de los empleados.
- 2.5. Visita al congreso laboral y a las federaciones laborales para discutir con los líderes del trabajo a fin de conocer la situación, intercambiar ideas y buscar cooperación en actividades relacionadas con la promoción de las relaciones de trabajo para beneficio de esos miembros y de otros empleados.
- 2.6. Publicación y difusión de información y noticias sobre relaciones de trabajo.

Además, se han proporcionado cursos de formación sobre relaciones de trabajo para empleadores y empleados en el sector privado y también en las empresas del Estado.

Se han desplegado diversos medios para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

El Gobierno de Tailandia ha desplegado esfuerzos persistentes para mejorar la legislación existente en Tailandia y acercarla a las normas de la OIT. Se han ofrecido muchos cursos de formación a los trabajadores sobre el reconocimiento efectivo del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. El fin último consiste en permitir que los trabajadores ejerzan totalmente sus derechos a través de los procedimientos de negociación colectiva para promover y salvaguardar sus intereses comunes.

A este respecto, el Gobierno de Tailandia ha trabajado íntimamente con la OIT, especialmente con los especialistas de la OIT de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico en Bangkok, Tailandia.

El Gobierno seguirá invitando y animando a las organizaciones de empleadores y empleados, universidades y ONG a participar activamente en el refuerzo del derecho a sindicarse y a practicar la negociación colectiva tanto a escala nacional como internacional.

El Gobierno tiene distintos objetivos con miras a la observación, promoción o materialización de los principios y derechos. Por consiguiente, los objetivos por alcanzar en el campo del desarrollo de las relaciones de trabajo que figuran en el octavo plan económico y social nacional son los siguientes:

- 1) mejorar la legislación sobre relaciones de trabajo existente de conformidad con los cambios económicos y sociales, mediante la mejora del sistema de consultas y el aumento de las funciones de las organizaciones de empleadores y empleados en los procedimientos de solución de disputas laborales;
- 2) fomentar un sistema de relaciones de trabajo tripartito y bipartito, que haga especial hincapié en la consulta conjunta y en la cooperación entre empleadores y empleados a nivel de empresa;
- 3) mejorar la solidaridad y la unidad de las organizaciones de empleadores y de empleados para que actúen como representantes en la negociación colectiva, a fin de solucionar los conflictos a escala empresarial de forma eficiente.

- 4) mejorar el conocimiento de las relaciones profesionales de los empleadores y empleados en relación con las prácticas jurídicas y la solución pacífica de diferencias laborales;
- 5) animar a los empleadores a mejorar la productividad como respuesta al cambio tecnológico, a las condiciones del mercado de trabajo y la actitud de los empleados mediante la promoción de las consultas y los sistemas de participación de los trabajadores en forma de comités de empleados; la normalización de estructuras de nóminas y el desarrollo de calificaciones y conocimientos de los empleados.
- 6) apoyar el papel y las actividades de los sindicatos, federaciones y congresos de trabajo, haciendo hincapié en la protección de los beneficios de los miembros paralelamente a la participación en el desarrollo social a través de la promoción de la educación del trabajo y de la formación y en la promoción de los derechos y deberes, así como en la mejora de la seguridad y salud profesionales; y
- 7) animar a los empleadores a ofrecer formación de desarrollo del personal para los supervisores calificados en beneficio de la gestión del negocio y de la calidad de vida decente de los empleados y de la reducción del conflicto entre gestión y trabajo.

A fin de alcanzar los objetivos citados, deberían fomentarse seminarios y formación sobre cuestiones laborales para reforzar la comprensión y la promoción del principio fundamental de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Asimismo es necesaria la mejora de las estadísticas pertinentes.

A este respecto, es necesario que el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social mejore el papel de los funcionarios de relaciones de trabajo. Por consiguiente, el Ministerio, con el apoyo de la OIT, ha llevado a cabo seminarios sobre la formación de los aprendices en materia de la ley de protección del trabajo y la mejora de las relaciones trabajo-gestión. Los conocimientos adquiridos de estos cursos de formación se utilizan para desarrollar y mejorar los procesos consultativos y la negociación entre trabajo y gestión que se contemplan como mecanismos efectivos para prevenir las disputas laborales.

### ***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 siguientes organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:

- 1) Confederación de Empleadores de Tailandia;
- 2) Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia;
- 3) Congreso de Trabajo de Tailandia;
- 4) Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia.

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

Hasta el momento de presentar la memoria, no se recibió ningún comentario de estas organizaciones.

### *Anexos (no se reproducen)*

Capítulo 8 de la Constitución del Reino de Tailandia, B.E. 2540 (1977)

Ley sobre relaciones de trabajo, B.E. 2518 (1975)

Ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado B.E. 2534 (1991)

Código de prácticas para la promoción de las relaciones de trabajo en Tailandia, B.E. 2539 (1996).

Estadísticas sobre el número de organizaciones de empleadores y trabajadores de Tailandia, 1998.

División de planificación y estudios sobre los trabajadores, Departamento de la protección de los trabajadores y de asistencia social [*cuadro sobre el número de organizaciones de trabajadores en todo el Reino Unido, diciembre de 1999*].

## **Tailandia**

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

En virtud de la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo, se prohíbe a los funcionarios que se afilien a sindicatos. El Gobierno fija los salarios de los trabajadores de empresas públicas y de los funcionarios.

Los sindicalistas de empresas privadas pueden sufrir discriminación y ser despedidos. Si bien la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo (LRA) protege a los trabajadores contra las prácticas de discriminación antisindical, no ocurre lo mismo con los trabajadores que se organizan en nuevos sindicatos, incluso después de que el sindicato haya sido registrado. Hace falta diez trabajadores para «fundar» un sindicato, y éstos deben solicitar el registro del sindicato. Disponen de un plazo de 120 días a partir de la fecha de registro, dentro del cual deben celebrar una junta general y elegir a los dirigentes. El acta y la lista de dirigentes se envían al Ministerio de Trabajo, que emite un certificado a cada miembro del comité sindical.

Para despedir a un miembro del comité sindical, debe obtenerse la autorización del tribunal de trabajo. Sin embargo, los «fundadores» del sindicato no gozan de protección, a no ser que sean miembros registrados del comité. A finales de 1999, los tribunales de trabajo examinaron los casos presentados por nueve dirigentes sindicales que habían sido víctimas de tales represalias.

Existe un gran número de sindicatos de empresa controlados por las propias sociedades, y a menudo los empleadores se valen de la subcontratación para eludir las obligaciones legales de la negociación colectiva.

El decreto núm. 54, adoptado por el Gobierno militar en 1991, obliga a los sindicatos del sector privado a registrar a sus consejeros (toda persona que no esté afiliada a dicho sector sindical) ante el Estado. Dicho decreto 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 desempeñe funciones consultivas sin autorización se expone a un año de cárcel. En la práctica, existen consejeros no registrados.

Las condiciones onerosas y excesivamente burocráticas dificultan la constitución de una federación o confederación.

En virtud de la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo, todo miembro de la junta ejecutiva de un sindicato ha de tener un empleo a tiempo completo en la fábrica en la que fue elegido/a por lo cual los sindicatos no pueden emplear a dirigentes a tiempo completo.

El decreto núm. 54 estipula que debe obtenerse una mayoría de los votos de todos los afiliados sindicales por votación secreta en cada unidad de negociación para declarar una huelga lícita.

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.

Sólo los nacionales de Tailandia gozan de libertad de asociación y libertad sindical.

### ***Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL***

Con respecto a las observaciones de la CIOSL, en las que se afirma que los funcionarios públicos no pueden afiliarse a sindicatos, el Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social desea declarar que las condiciones de empleo de los funcionarios públicos son diferentes de las de los empleados en el sector privado, por lo que las leyes aplicables a cada sector también son diferentes. Aunque la ley sobre relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975) no se aplica a la administración central, ni a la administración provincial y local, incluida la administración metropolitana de Bangkok, los funcionarios públicos tienen derecho a organizarse constituyéndose en asociación, como la asociación de funcionarios que existe en virtud del Código Civil y Comercial. Su función es:

- a) conseguir y proteger los intereses de los funcionarios públicos en lo que respecta a sus condiciones de empleo y trabajo;
- b) promover buenas relaciones entre el Gobierno y la asociación, y entre los miembros de ésta;
- c) formular propuestas relativas a las condiciones de empleo, subsidios, prestaciones sociales y modificaciones con respecto a cuestiones disciplinarias o normas injustas que puedan considerarse obstáculos al desempeño de la tarea del Gobierno.

La ley de relaciones laborales B.E. 2518 (1975) estipula que sólo puede constituirse una organización sindical con un mínimo de diez empleados. Dado que el objeto de este marco conceptual es ampliar el poder de negociación de los sindicatos, el requisito de un mínimo de diez personas es adecuado, por lo cual los empleados están de acuerdo con esta disposición, como puede verse en el proyecto de ley sobre relaciones de trabajo propuesto por estos últimos. El objeto de registrar un sindicato es certificar que puede ser reconocido por los empleadores y otras organizaciones pertinentes, así como garantizar su condición de persona jurídica con el fin de que dicho sindicato pueda llevar a cabo cualquier acción legal que sirva a los intereses de la organización.

La prohibición en la que se estipula que los sindicatos recién creados deben celebrar su primera reunión ordinaria en los ciento veinte (120) días inmediatos a la fecha de registro tiene por objeto poner la ley y la práctica en conocimiento de los miembros del sindicato y someterlas a su aprobación. En ellas se estipula además la elección de un comité que actúe en defensa de los intereses comunes. Los representantes de los empleados están de acuerdo con esta disposición, que se ha mantenido en el proyecto de ley de



relaciones trabajo propuesto por los trabajadores. Sin embargo, la ley de relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975) no exige que los sindicatos presenten la lista de los representantes electos o las actas de la reunión al Ministro de Trabajo y de Bienestar Social.

Con respecto a la ausencia de medidas claras para proteger a los líderes sindicales, la ley de relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975) otorga al comité de relaciones laborales, una entidad tripartita, autoridad para tomar decisiones en relación con denuncias de prácticas injustas, para exigir al empleador que rehabilite en el cargo a cualquier empleado o que pague por los daños infligidos, o para hacer cumplir la ley como se juzgue apropiado a quien la haya quebrantado. No obstante, el Ministerio ha considerado la posibilidad de incluir una disposición adicional en el proyecto de ley de relaciones de trabajo para proteger a los líderes sindicales. Este proyecto de ley está siendo examinado por el Consejo de Estado.

En respuesta al comentario de la CIOSL de que las empresas controlan muchos de los sindicatos internos, el Ministerio cree que ello depende de la dirección de cada organización. A este respecto, cada sindicato está reconocido como persona jurídica y su dirección está en manos de su propio comité. Si este comité no es suficientemente fuerte, puede dejar a su organización bajo el control del empleador. Ante los actos injustos o de discriminación de los empleadores, los miembros de los sindicatos tienen derecho a presentar una denuncia al comité de relaciones de trabajo.

Con respecto al comentario de que los empleadores prefieren la subcontratación para evitar la negociación colectiva exigida por la ley, es un derecho de los empleadores elegir la forma de contratación de sus empleados. No obstante, los empleados de una empresa que subcontrata tienen derecho a sindicarse y a presentar reivindicaciones a su empleador o empresa subcontratante.

En el decreto núm. 54 del Consejo Nacional para el mantenimiento de la paz B.E. 2534 (1991) obliga a los sindicatos a registrar a sus consejeros ante el Estado cada dos años. El Gobierno puede denegar la licencia si un consejero no tiene las calificaciones apropiadas. La organización de trabajadores puede entonces buscar a un consejero acto que pueda proteger sus intereses. Además, los consejeros no sólo son la tercera persona en los procesos de negociación, sino que desempeñan además un importante papel de cara a las otras dos partes. Conviene señalar que este acto de registro no impide el derecho a designar a un consejero. Según los datos que figuran en el registro de consejeros, en septiembre de 2000 había 167 consejeros sindicales.

Se ha afirmado que en virtud de la ley de relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975), los miembros de los comités sindicales han de tener un empleo a tiempo completo y por consiguiente no pueden trabajar para sus sindicatos a tiempo completo. En este caso, la ley de relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975) dispone que los miembros de los sindicatos deben trabajar en la misma empresa con el fin de que puedan controlar el funcionamiento de su organización e impedir cualquier injerencia externa. Por consiguiente, la ley no prohíbe la contratación de un experto como dirigente por un sindicato. Además, los sindicatos con una situación financiera suficientemente fuerte pueden contratar personal a tiempo completo para tareas administrativas, contabilidad y otros trabajos del género. Los trabajadores que son dirigentes sindicales tienen derecho a disfrutar de permiso para llevar a cabo actividades sindicales en calidad de representante de los trabajadores en una negociación, acuerdo o arbitraje en un conflicto laboral y para asistir a las reuniones que disponga un organismo gubernamental. El tiempo así empleado por dicho trabajador se considerará tiempo trabajado siempre que el interesado haya avisado al empleador con antelación y haya entregado los documentos que corresponda. Además, los sindicatos pueden realizar actividades distintas de las mencionadas más arriba si obtienen el permiso del empleador. Si el sindicato necesita emplear a su dirigente a tiempo completo, puede

optar por el mecanismo bipartito de negociación con el empleado para este asunto. En la actualidad muchos dirigentes y miembros de sindicatos han obtenido permiso para trabajar a tiempo completo y a medio tiempo.

La CIOSL ha afirmado que la definición de «servicios esenciales» en la ley de relaciones de trabajo B.E. 2518 (1975) es demasiado general, lo que supone que la mayoría de las huelgas resulten ilegales. A este respecto, las empresas en las que no se permite la huelga pertenecen al sector de servicios públicos, y detener su funcionamiento puede afectar la economía nacional, causar dificultades al público o comprometer la seguridad del país o del orden público. No obstante, aun cuando los trabajadores de estas empresas no puedan iniciar una huelga tal como dispone la ley, su derecho a sindicarse y a presentar reivindicaciones no está limitado. Además, en los casos en los que no puede solucionarse un conflicto laboral, el comité de relaciones de trabajo, un órgano tripartito, realiza el arbitraje. Los trabajadores serán tratados de forma justa, de conformidad con las condiciones económicas y el rendimiento del establecimiento.

## Uganda

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

En Uganda se reconoce el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Ello está reconocido por la Constitución y por las siguientes leyes laborales:

- La Constitución Nacional de 1995.
- El decreto sindical núm. 20 de 1976, modificado por la ley de 1993 sobre los sindicatos (diversas modificaciones).
- La ley de conflictos laborales de 1964, modificada por el decreto núm. 18 de 1974.

A pesar de que en Uganda pertenecer a un sindicato es un derecho constitucional y legal, los miembros de las fuerzas armadas, de la policía y del servicio penitenciario están excluidos de ese derecho y no están cubiertos por la legislación.

Los artículos 29, 1), e) y 40, 3) de la Constitución establecen el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación y la representación colectivas. El artículo 8, 3) del decreto sindical núm. 20 de 1976 establece que el número mínimo de miembros para registrar un sindicato es 1.000 y la sección 19, 1), e) establece que un empleador estará obligado a reconocer a un sindicato al que se hayan afiliado por lo menos el 51 por ciento de los asalariados.

Se sostiene que estas disposiciones contradicen lo previsto en los artículos antes mencionados 29, 1), e) y 40, 3) de la Constitución. No obstante, en virtud del artículo 2, 2) de la Constitución, las disposiciones citadas del mencionado decreto sindical son nulas puesto que restringen el derecho de las personas a formar sindicatos o incorporarse a ellos. El proyecto de reforma de la legislación laboral, en el marco del apoyo a la elaboración de políticas y programas de la OIT/PNUD, considera esta contradicción con miras a su solución.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores, en las siguientes circunstancias:

- en caso de violación a las disposiciones del decreto sindical, el Gobierno interviene como tercera parte para conciliar, mediar y arbitrar;
- si las actividades del sindicato infringen la ley;
- si el Gobierno sospecha que hay irregularidades en la gestión de los fondos.

Si bien la aprobación de la ley sobre los sindicatos (diversas modificaciones), en 1993 amplió el derecho a la negociación colectiva a los asalariados de la administración pública, los servicios de la educación y el Banco de Uganda, ciertas categorías de asalariados de esos sectores siguen estando excluidas de ese derecho.

### Evaluación de la situación en la práctica

Hay 19 sindicatos registrados, lo que significa una mejora con respecto a los 17 que había previamente. La situación en la práctica sigue siendo difícil de resolver, debido a la falta de datos. Se informó al Departamento de Trabajo, Empleo y Relaciones Laborales acerca de varios conflictos sindicales relacionados con la aplicación de este principio.

De conformidad con la información proporcionada por el registro de conflictos laborales, el 75 por ciento de los casos se deben a que la dirección se niega a reconocer a los sindicatos y el 25 por ciento restante a que la dirección se niega a negociar con los sindicatos los acuerdos colectivos, a los despidos ilegales y al no pago de indemnizaciones de despido.

El Ministerio toma medidas concretas para resolver los conflictos, mediante la mediación y la conciliación. No obstante, algunos de esos conflictos se someten al tribunal laboral.

La situación actual es bastante difícil. Dada la aplicación de programas de ajuste estructural y la reestructuración de las empresas, la mayoría de los sindicatos han perdido afiliados, lo que ha afectado sus derechos a la negociación colectiva.

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

Se han iniciado campañas de sensibilización a través de reuniones, talleres, seminarios, conferencias y de los medios de comunicación y los representantes de los trabajadores en el Parlamento.

Mediante el apoyo técnico y financiero de la OIT, se llevaron a cabo varios talleres y seminarios tripartitos sobre el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, tanto en el plano nacional como subregional.

Los objetivos del Gobierno de la República de Uganda son: el buen gobierno, la democracia, la justicia social y el desarrollo social equitativo.

Existe una necesidad urgente de crear una base de datos sobre la aplicación de este principio, por lo cual es necesario efectuar una encuesta nacional a fin de recolectar datos estadísticos e informaciones que están incompletos.

Con respecto a la reforma legislativa, actualmente se examinan las disposiciones legales pertinentes por las que se rige el sistema de relaciones sindicales y laborales. Se espera que este proceso, que se lleva a cabo desde hace ya un cierto tiempo, con el reciente apoyo técnico y financiero de la OIT y el PNUD por medio de apoyo a la elaboración de políticas y programas, finalice muy pronto.

Es necesario formar y capacitar más a los interlocutores sociales y reforzar las estructuras tripartitas como la Junta de Asesoramiento Laboral y el Tribunal Laboral.

En particular, es necesario reforzar más la inspección del trabajo a fin de mejorar el sistema de control y promover el respeto y la aplicación del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

Se ha enviado un ejemplar 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***

Toda observación que el Gobierno reciba de las organizaciones de empleadores y de trabajadores será comunicada a la OIT.

**Viet Nam**

***Medios de apreciación de la situación***

**Evaluación del marco institucional**

Por ahora, la última memoria presentada para el examen anual de 2000 sigue siendo válida. Mantendremos informada a la OIT sobre cualquier modificación o información adicional con respecto a la aplicación y el cumplimiento de los principios y derechos.

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

Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI);

Alianza de Cooperativas de Viet Nam (VCA);

Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL).

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

Hasta el momento, no se ha recibido ninguna observación de las organizaciones mencionadas.

### **Viet Nam**

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

La relación entre la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) y el partido en el poder queda reflejada en la legislación y en los estatutos de la VGCL.

La VGCL es la única central sindical legítima y todos los sindicatos deben integrarse en su estructura. No existen sindicatos independientes.

La legislación exige que un sindicato consiga una autorización previa de las autoridades antes de poder constituirse. Además, la sección local de la VGCL ha de aprobar todo sindicato constituido por los mismos trabajadores.

El Código de Trabajo de Viet Nam de 1994 dio instrucciones a las secciones regionales de la VGCL para constituir sindicatos en todas las empresas nuevas y empresas sin organización sindical en el plazo de seis meses.

El Código dispone el reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva, y prohíbe los actos de discriminación antisindical. Se han firmado algunos convenios colectivos.

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 un procedimiento muy largo.

Las huelgas se prohíben en empresas que el Gobierno define como empresas de utilidad pública, y en empresas esenciales para la economía nacional, la seguridad y la defensa. En 1996, las huelgas se prohibieron en 54 sectores profesionales y empresas «clave», incluido correos, los transportes públicos, la banca, las obras públicas y la industria del petróleo y del gas.

El Primer Ministro puede suspender o acabar con una huelga que se considere una amenaza para la economía o seguridad pública.

En 1998, el Gobierno acusó a las empresas extranjeras de este desasosiego laboral y declaró que las investigaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo mostraban que la mayoría de conflictos de trabajo se registraban en pequeñas empresas que eran propiedad o propiedad parcial de empresas de [otros países]. Las estadísticas oficiales sobre huelgas presentadas en 1998, que hacían referencia a los tres años anteriores, indicaban que la mitad de las huelgas tuvieron lugar en [determinadas] empresas. Los empleadores fueron considerados responsables de más del 90 por ciento de dichas huelgas.

En febrero de 1999, los medios de comunicación oficiales declararon que, según una encuesta realizada a empresas beneficiarias de inversiones extranjeras muchas de éstas no

acataban las disposiciones laborales. Asimismo, puso de manifiesto que los sindicatos todavía no habían desempeñado su labor de protección de los intereses de los trabajadores en dichas empresas.

Por las mismas fechas, la VGCL manifestó que las medidas referentes a las violaciones del Código de Trabajo eran inadecuadas, y que habían limitado en parte los aspectos positivos de dicho Código.

El Código se aplica a seis zonas francas de exportación que emplean a más de 160.000 trabajadores. [Se identifican los distintos países de los cuales son originarios los inversores.]

## Zimbabwe

### ***Medios de apreciación de la situación***

#### Evaluación del marco institucional

Zimbabwe no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Es importante señalar que el Gobierno de Zimbabwe ya ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que está relacionado con el Convenio núm. 87.

El hecho de que el Parlamento de Zimbabwe haya ratificado el Convenio núm. 98 demuestra que las autoridades competentes de dicho país están comprometidas con la Constitución de la OIT y sus principios y políticas rectores.

Así pues, ¿cuál es el problema de la ratificación del Convenio núm. 87?

El obstáculo a la ratificación del Convenio núm. 87 radica en que, al independizarse en 1980, Zimbabwe heredó dos tercios del sistema de administración laboral — uno para los servicios públicos (propio), incluidos funcionarios como docentes y enfermeras, y otro para el sector privado.

En el decenio de 1990, quedó claro que este tipo de administración laboral no era sostenible para el desarrollo económico puesto que había creado una situación en la que los empleados de un país se regían por distintas legislaciones laborales. La aparición del Programa Económico de Ajuste Estructural (ESAP) en el decenio de 1990 empeoró la situación, ya que tanto la legislación laboral que regía el servicio público (propio) y que se aplicaba al sector privado, se decía que no era aplicable cuando se tenía en cuenta a los empleados de las zonas francas de exportación (ZFE).

En un principio se decía que los empleados de las ZFE se regían por la legislación laboral en el área de las relaciones industriales.

Ante dicha situación surgió la idea de armonizar la legislación laboral de Zimbabwe de modo que hubiera una única legislación que cubriera a los trabajadores tanto del sector público como del privado, incluidos los trabajadores de las ZFE.

## Evaluación de la situación en la práctica

Los trabajadores/empleados del servicio público (propio), como se definen en la Constitución de Zimbabwe, se enfrentan a un obstáculo significativo para el ejercicio de la libertad de asociación. Por ejemplo, no existe una legislación específica propia que regule la formación y registro de los sindicatos *per se* en el servicio público.

Por supuesto, eso no significa que se prohíban los sindicatos. Al contrario, esta falta de legislación significa que las organizaciones de trabajadores de esta parte del sector público actúan de conformidad con el derecho consuetudinario.

Como resultado, solamente organizaciones de empleados como la Asociación de la Función Pública (PSA) y la Asociación de Enfermeras de Zimbabwe (ZINA), entre otras, actúan de conformidad con el servicio público (propio).

En la práctica, existe un problema debido a la clara distinción entre la asociación de derecho consuetudinario y la forma moderna de sindicatos registrados en el sector privado de Zimbabwe.

En virtud del registro, esta última forma constituye un organismo corporativo con derecho a representar a sus miembros en una gran variedad de circunstancias, incluidas las acciones ante los tribunales. Esa característica demuestra la fragilidad de las asociaciones de empleados del servicio público de Zimbabwe. El derecho a representar a sus miembros ante los tribunales, si bien generalmente se reconocía en los tribunales, no era automático.

Se sostiene que esta falta de derecho jurídico positivo a afiliarse y participar en los sindicatos del servicio público se debe, en cierta medida, a una prohibición de las actividades sindicales, lo que constituye un obstáculo al ejercicio de la libertad de asociación de los empleados de los servicios públicos.

Como corolario a la falta de un marco reglamentario para las actividades sindicalistas en el servicio público, en el servicio público de Zimbabwe no existe la negociación colectiva efectiva y significativa en su sentido más estricto.

En virtud de ello, no se plantea la cuestión del reconocimiento de los sindicatos para fines de negociación colectiva.

Sin embargo, en la ley del servicio público (1995), existe un procedimiento de reconocimiento corto y claro, puesto que el Ministro de Trabajo goza de una prerrogativa para informar que se reconoce a una asociación a efectos de consultas y dicho Ministro puede revocar el reconocimiento en cualquier momento siempre que lo notifique por escrito a la asociación pertinente.

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

Frente al dilema de las distintas legislaciones laborales que cubren de forma distinta a los trabajadores de un Estado o nación, los interlocutores sociales — Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ) y Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) — en una reunión tripartita con el Gobierno acordaron armonizar la legislación laboral con miras a proporcionar las mismas disposiciones para la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva tanto en el sector público como privado de la economía de Zimbabwe.

Después de un intenso debate, en 1998 se elaboró el proyecto de ley de armonización de la legislación laboral.

Posteriormente, los tres interlocutores sociales tuvieron claro que, puesto que la tarea de armonización alargaría el proceso, era mejor realizar las enmiendas sustantivas a la ley de relaciones laborales de 1985 tal como se reflejaba en el capítulo 28:01 (1996) de la ley de relaciones laborales.

Se elaboró el proyecto de ley de armonización de la legislación laboral. Las enmiendas introdujeron la reglamentación de emergencia de poderes presidenciales de 1998 cuya intención era la de abordar la no asistencia al trabajo, organizada por el ZCTU.

Después de las representaciones por parte del ZCTU, que objetaron la reglamentación de emergencia de los poderes presidenciales, el proyecto de enmienda que se encontraba en el Parlamento tuvo que retirarse para permitir la eliminación de los poderes presidenciales.

Actualmente, el proyecto de legislación laboral se presentará nuevamente al Parlamento y, tras su aprobación, se pondrán en práctica las iniciativas para ratificar el Convenio núm. 87.

Asimismo es importante señalar que la nueva Constitución de Zimbabwe propuesta, que se sometió a referéndum y se rechazó, era progresista en cuanto que las cuestiones de libertad de asociación y sindicación se abordaban adecuadamente.

Se espera que el proyecto de legislación laboral se presente al Parlamento antes de finales de 2000.

Se invita a la OIT a que colabore en la financiación de campañas de sensibilización dirigidas a los legisladores. De este modo, podrán apoyar iniciativas relacionadas con el proyecto de legislación laboral a fin de facilitar el proceso de ratificación del Convenio núm. 87, puesto que garantiza el derecho a la huelga para contrarrestar el poder de los empleadores en el lugar de trabajo.

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

Se ha transmitido copia de la presente memoria a las organizaciones de empleadores más representativas, a saber, la Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ) y también al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU).

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

Los interlocutores sociales han brindado una serie de contribuciones durante el debate sobre el retraso de Zimbabwe en la ratificación del Convenio núm. 87 con motivo del Taller de Kwekwe sobre normas internacionales de trabajo y en la reunión sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de Zimbabwe. Todos los interlocutores sociales apreciaron que, primero y ante todo, debemos abordar y aplicar la legislación nacional, antes de ratificar un convenio de la OIT como el Convenio núm. 87. Lo más importante es poner en práctica dichos principios.