

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

Indice

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

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Arabia Saudita | |
| Gobierno..... | 9 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 10 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 11 |
| Armenia | |
| Gobierno..... | 11 |
| Bahrein | |
| Gobierno..... | 12 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 13 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 14 |
| Brasil | |
| Gobierno..... | 15 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Unica de Trabajadores (CUT) a través del Gobierno..... | 22 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 27 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios presentados a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 28 |
| Canadá | |
| Gobierno..... | 32 |
| China | |
| Gobierno..... | 43 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 44 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 46 |
| Corea, República de | |
| Gobierno..... | 46 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Coreana de Empleadores (KEF) a través del Gobierno..... | 51 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) a través del Gobierno..... | 53 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)..... | 55 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 56 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 57 |

| | |
|---|-----|
| El Salvador | |
| Gobierno | 59 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 66 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 67 |
| Emiratos Arabes Unidos | |
| Gobierno | 69 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 75 |
| Estados Unidos | |
| Gobierno | 75 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 76 |
| Fiji | |
| Nota de la Oficina..... | 82 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 82 |
| Guinea-Bissau | |
| Gobierno | 84 |
| India | |
| Gobierno | 85 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 86 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 87 |
| Irán, República Islámica del | |
| Gobierno | 91 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 93 |
| Iraq | |
| Nota de la Oficina..... | 94 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 95 |
| Jordania | |
| Gobierno | 95 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 96 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 96 |
| Kenya | |
| Gobierno | 97 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 102 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 103 |

| | |
|--|-----|
| Kiribati * | |
| Gobierno..... | 105 |
| Kuwait | |
| Gobierno..... | 114 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 115 |
| República Democrática Popular Lao | |
| Gobierno..... | 116 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 117 |
| Líbano | |
| Gobierno..... | 117 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 124 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 124 |
| Malasia | |
| Gobierno..... | 126 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 126 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 129 |
| Marruecos | |
| Gobierno..... | 136 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 142 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 143 |
| Mauricio | |
| Gobierno..... | 145 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 147 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 148 |
| Mauritania | |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)..... | 149 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)..... | 151 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 152 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 153 |

* El Gobierno ha reproducido las observaciones presentadas por las organizaciones nacionales de empleadores y/o trabajadores en la sección de su memoria titulada: «Observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y trabajadores».

| | |
|---|-----|
| México | |
| Gobierno | 155 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) a través del Gobierno..... | 157 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 159 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 159 |
| Myanmar | |
| Gobierno | 161 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 161 |
| Nepal | |
| Nota de la Oficina | 162 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 162 |
| Nueva Zelanda | |
| Gobierno | 163 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 171 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 172 |
| Omán | |
| Gobierno | 172 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 174 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 175 |
| Qatar | |
| Gobierno | 178 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 179 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 180 |
| San Vicente y las Granadinas | |
| Gobierno | 180 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 181 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 182 |
| Singapur | |
| Gobierno | 182 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 183 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL | 184 |
| Sudán | |
| Gobierno | 185 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) | 186 |

| | |
|--|-----|
| Tailandia * | |
| Gobierno..... | 187 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) a través del Gobierno..... | 190 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios del Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) | 190 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 191 |
| Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL..... | 193 |
| Uganda | |
| Gobierno..... | 194 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 198 |
| Viet Nam | |
| Gobierno..... | 198 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 199 |
| Zimbabwe | |
| Gobierno..... | 200 |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)..... | 202 |
| Observaciones del Gobierno relativas a los comentarios de la CIOSL | 203 |

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

Arabia Saudita

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Con referencia al principio de la libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el Reino de Arabia Saudita pone de relieve una vez más la importancia de este principio. Además de las reuniones cuya celebración estaba prevista, ya sea en la sede de la OIT o en la región durante los próximos meses, este año [2001] se celebraron varias reuniones entre funcionarios del Reino, incluido el Dr. Ali Al-Namlah, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo con el fin de continuar el actual diálogo significativo y constructivo centrado en las relaciones entre la OIT y el Reino, y en particular en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se celebran también continuamente reuniones entre funcionarios de la OIT y los del Consejo de Cooperación del Golfo. Durante esas reuniones se acordó con la OIT intensificar los esfuerzos en la región, proporcionar la asistencia técnica necesaria a los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, a raíz de reuniones técnicas entre las partes interesadas, y en coordinación con la Oficina Ejecutiva del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo y la Oficina Internacional del Trabajo.

En cuanto a los progresos alcanzados desde la presentación de la última memoria, tal como el Reino ya lo ha señalado, existe un mecanismo para organizar a los trabajadores en el Reino, que tiene todavía que ser aprobado. El Reino de Arabia Saudita desearía señalar a la atención de los asesores expertos el hecho de que el Consejo de Ministros ha publicado el decreto núm. 12, de fecha 2 de abril de 2001, por el que se aprueban las normas para el establecimiento de comités de trabajo a nivel de empresa las cuales se aplicarán una vez se hayan completado las formalidades necesarias. Estas normas se consideran como un paso hacia un mecanismo para organizar a los trabajadores de forma que sea compatible con las necesidades y condiciones nacionales, que son bien conocidas de la OIT en términos de porcentaje de trabajadores extranjeros y nacionales en el mercado del trabajo saudí.

Las normas aprobadas por el Consejo de Ministros ofrecen la posibilidad de establecer un comité de trabajo en cada empresa, constituido por trabajadores saudíes empleados en la empresa. El comité emprenderá actividades a nivel empresarial con miras a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo, aumentar la productividad y mejorar la calidad, aumentar la productividad de los trabajadores con el fin de lograr un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los de la empresa, lograr una estabilidad en las relaciones profesionales; prever medidas de seguridad y de salud profesional además de mejorar el nivel de salud; desarrollar la formación profesional y empresarial; y mejorar el nivel cultural y social de los trabajadores.

Esas normas tienen en cuenta la acción independiente del comité de trabajo respecto a la dirección de la empresa en cuanto a la toma de decisiones, así como a la libertad de presentarse a elecciones en esos comités. Las normas prevén también el establecimiento de un consejo consultivo del trabajo compuesto de representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores. El consejo consultivo del trabajo tendrá la responsabilidad de examinar las propuestas y podrá expresar opiniones respecto a lo siguiente:

- aumento de la productividad de los trabajadores, protección de sus intereses, mejora de sus condiciones, previsión de medidas de seguridad y salud profesional;
- recomendaciones de los comités de trabajo a nivel de la empresa;
- elaboración de normas relativas al trabajo y a los trabajadores y enmiendas a las mismas.

El Gobierno de Arabia Saudita espera que esas normas consolidarán los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en la esfera de la libertad de asociación y de negociación colectiva. Estas normas serán el centro de interés de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales en particular y del Gobierno de Arabia Saudita en general. Dichas normas serán objeto de un examen continuo una vez aplicadas y puestas en práctica.

Organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se ha transmitido una copia de la presente memoria

Se han enviado copias de esta memoria a:

- el Sr. Dahlam, Abdullah, Consejo de Cámaras de Comercio e Industria, representante de los empleadores;
- el Sr. Al-Hajri, Mohammed, Saudi ARAMCO, representante de los trabajadores.

Observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ningún comentario de estos representantes.

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

Los comentarios que se exponen seguidamente hacen alusión a las violaciones de los derechos sindicales durante 2000. Dichos comentarios no comprenden las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

La Sharia, el derecho islámico en el que se basa la Constitución, constituye el único cuerpo jurídico que ampara a los trabajadores, sin que exista, por otra parte, otro instrumento que promueva los objetivos que establece la Sharia. De manera más particular, no existen los sindicatos y cualquiera que intente crearlos se expone a ser despedido, encarcelado, o — en el caso de los trabajadores migrantes — verse deportado.

Mientras que las huelgas están prohibidas por decreto real, es casi imposible, incluso, organizar una manifestación con la libertad de reunión severamente restringida. [Referencia hecha a las dificultades expuestas, en relación con la organización de manifestaciones y reuniones públicas, en general.]

Además, no existe la negociación colectiva. El Gobierno lo justifica alegando que no hay protección de los trabajadores mediante argumentos como que la fuerza laboral es de «carácter especial» — por ejemplo, que se trata de una fuerza laboral principalmente extranjera. Si se planteara un conflicto, el único recurso legal existente consiste en apelar al inspector laboral. En materia de salarios, estos se determinan por los empleadores y varía en función del tipo de trabajo y de la nacionalidad de los trabajadores. Tampoco existe salario mínimo.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Reino de Arabia Saudita ya ha manifestado su opinión particular acerca de las observaciones hechas por la CIOSL, considerándolas redundantes e inadecuadas. Asimismo, ha respondido a dichas observaciones en diversas ocasiones.

La Arabia Saudita informó a la Oficina Internacional del Trabajo, incluido el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, que el Consejo de Ministros había aprobado la constitución de comités laborales en el ámbito de las empresas. Actualmente, se está completando el proceso mediante la adopción de las leyes que regulen dichos comités laborales, cuyo funcionamiento se prevé que dé comienzo próximamente.

Armenia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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) figuran entre los convenios internacionales que el Departamento de Empleo del Ministerio de la Seguridad Social envió hace dos años al Ministerio de Asuntos Exteriores. Ambos convenios se presentarán ante la Asamblea Nacional para su consideración con vistas a su ratificación.

El citado Departamento de Empleo del Ministerio de la Seguridad Social ha recibido una notificación escrita del Ministerio de Asuntos Exteriores en que se manifiesta que luego de su examen ambos convenios fueron aprobados por el Gobierno. El procedimiento con vistas a su ratificación se ha puesto por consiguiente en marcha.

La elección de dichos convenios para su consideración con vistas a su ratificación ha coincidido con la elaboración del nuevo Código del Trabajo. Las disposiciones que figuran en ellos y que se incluirán en el nuevo Código del Trabajo harán que éste último esté en armonía con las normas internacionales del trabajo.

Bahrein

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio 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 donde el Gobierno y los empleadores también están representados, de conformidad con el Código de Trabajo y la legislación en materia de seguridad social.

El Gobierno respalda en la actualidad los esfuerzos de los trabajadores por crear sindicatos.

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 Árabe 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 a la Cámara de Comercio e Industria y al Comité General de Trabajadores de Bahrein.

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

Las observaciones que se exponen seguidamente abordan las violaciones de los derechos sindicales en el transcurso de 2000. Las medidas legislativas que se adoptaron en 2001 no se incluyen en estos comentarios.

Violaciones de los derechos sindicales

Los sindicatos están prohibidos. Únicamente se autorizan los Consejos Consultivos Conjuntos (JCC) controlados por el Gobierno.

La Constitución de 1973, parcialmente derogada, reconoce el derecho a sindicarse, pero la Orden Ministerial de 1981 no hace alusión a este derecho, autorizando solamente la creación de consejos consultivos conjuntos. Tras la derogación de la ley sobre los sindicatos de 1957, el Código del Trabajo de 1976 estipula que los consejos consultivos, compuestos por representantes de los trabajadores, se pueden constituir en todas las empresas privadas y públicas con más de 200 trabajadores.

A pesar de esto, el Gobierno debe conceder previamente su aprobación para la constitución de dichos JCC. En la práctica, los consejos consultivos se han establecido en 20 grandes empresas. Los primeros consejos consultivos que se crearon en 1999 fueron en el sector textil, a diferencia de 1997 en que el Gobierno rechazó la aplicación.

Se eligieron los representantes de los trabajadores en los consejos consultivos (cuatro para los representantes de los trabajadores y cuatro para los de los empleadores), si bien las elecciones fueron organizadas por la dirección de la empresa. El Ministerio de Trabajo se reserva el derecho de prohibir la participación a cualquier trabajador que se presente a las elecciones y a los consejos consultivos conjuntos.

Los JCC representan los intereses de los trabajadores en las negociaciones con la dirección de la empresa, especialmente en lo referente a los salarios, pero sus cometidos consisten exclusivamente en el asesoramiento sin que ello suponga un verdadero poder de negociación.

El Comité General de los Trabajadores de Bahrein (GCBW), creado en 1983 para coordinar y controlar los JCC, ha elegido 11 miembros ejecutivos a través del voto secreto de los trabajadores. Dicho Comité está controlado por el Gobierno y no puede afiliarse

miembros o encomendar cargos a sus miembros. El Ministerio de Trabajo adopta dichas reglas de procedimiento y no hay libertad administrativa o libertad para comprometerse a una actividad política. El Gobierno decide que un representante del Ministerio se ocupe y controle las reuniones generales del GCBW.

Recientemente, la GCBW ha pedido al Gobierno que reforme la legislación para autorizar la libertad sindical. Sin embargo, todas sus demandas fueron rechazadas [Comentarios de carácter reivindicativo con arreglo a la reforma legislativa].

La legislación no hace alusión al derecho de huelga como tal, aunque la ley sobre la seguridad de 1974 prohíbe cualquier acto que socave las relaciones existentes entre los empleadores y los trabajadores o que perjudique el bienestar económico del país. Dicha prohibición se castiga con penas de hasta 10 años de prisión. En los últimos años no han habido huelgas de gran importancia si bien en el pasado se pudieron organizar diferentes formas de acción, incluidas las huelgas salvajes, en las que el Gobierno no intervino, consiguiendo las repercusiones que esperaban los trabajadores afectados.

Uno de los métodos al que a menudo recurren las autoridades para evitar las acciones sindicales ha sido la cárcel o el despido de los sindicalistas prohibiéndoles o desposeyéndoles de su nacionalidad. [Comentarios que revisten el carácter de queja respecto a un sindicato oficial y sus miembros.]

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En lo relativo a las observaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en el marco del seguimiento de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, la autoridad competente en el Estado de Bahrein decidió lo siguiente:

1. La presente comunicación no es nueva, ya que se presentó con anterioridad al Comité de Libertad Sindical de la OIT, transmitiéndose una respuesta [se adjunta copia de la respuesta, no reproducida].
2. En febrero de 2001, la población de Bahrein votó a favor de la adopción del Código Nacional del Trabajo por una amplia mayoría del 98,4 por ciento. Dicho Código ha consolidado la democracia y los principios de los derechos humanos, confirmados por la Constitución del Estado de Bahrein, promulgada en 1973. Es digno de destacar que el párrafo 5 del capítulo primero del Código dispone que, «el Estado garantiza el derecho de establecer organizaciones sindicales de carácter civil, científico, cultural y profesional».
3. En aplicación de las susodichas disposiciones, el Comité General de los Trabajadores de Bahrein decidió elaborar los estatutos de constitución de un nuevo sindicato para los trabajadores de Bahrein y preparar las etapas asumidas para el establecimiento de dicho sindicato.
4. En su discurso pronunciado en la inauguración de la 18.^a reunión del Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) a nivel de Ministros de Trabajo, celebrada en Bahrein el 9 de octubre de 2001, el Sr. Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elogió las actuales reformas democráticas llevadas a cabo en Bahrein, incluyendo el establecimiento de sindicatos.

5. En el curso de la visita que realizó el Director General de la OIT a Bahrein, en octubre de 2001, el GCC a nivel de Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales se firmó un plan de actividades previstas para el bienio (2002-2003), en cooperación con el GCC y la Organización Internacional del Trabajo. Dicho plan comprende una serie de simposios y programas encaminados a aumentar la conciencia sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los países del GCC, incluido el Estado de Bahrein.
6. El Estado de Bahrein ha ratificado cuatro convenios internacionales fundamentales de trabajo, a saber:
 - el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
 - el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
 - el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
 - el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

La autoridad competente del Estado de Bahrein aún está examinando los convenios fundamentales a fin de acometer las etapas pertinentes.

7. En sus esfuerzos por avanzar en su legislación laboral, la autoridad competente del Estado de Bahrein ha preparado un nuevo Código del Trabajo, teniendo en cuenta los convenios de trabajo árabes.

Brasil

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En nuestro país se reconoce el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En cuanto a la libertad de asociación, en el artículo 5 (párrafos XVII a XX) de la Constitución Federal de 1988 se dispone lo siguiente:

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

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

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

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

(...)

Por lo que respecta al derecho de sindicación, la Constitución estipula lo siguiente:

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

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

Los líderes sindicales gozan de seguridad en el empleo al amparo del artículo 8 (VIII) de la Constitución, y de libertad para llevar a cabo sus deberes (Texto Refundido de las Leyes Laborales (CLT), artículo 543, 6)). Otra disposición también protege a los trabajadores contra los intentos de las empresas de alentar la discriminación antisindical o de restringir el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y a participar en las actividades del sindicato. Se penalizará a las empresas que actúen de este modo.

Asimismo cabe señalar que la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, firmada por los Jefes de Estado de los Estados miembros del MERCOSUR (Río de Janeiro, 10 de diciembre de 1998), trata en el artículo 8 de la libertad de asociación de empresarios y trabajadores. El artículo 9, que se refiere a la libertad de asociación, protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.

Sobre el derecho a la negociación colectiva, la Constitución Federal estipula lo siguiente:

«Art. 7 – Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

(...)

XXVI – el reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.»

(...)

En virtud del artículo 8 (VI), es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo. Los artículos 611 a 625 del Texto Refundido de las Leyes Laborales definen la naturaleza de los acuerdos colectivos y las normas que deben seguirse cuando se negocian los mismos.

La citada Declaración del MERCOSUR reconoce el derecho de los empleadores y trabajadores a negociar y concluir convenios y acuerdos colectivos que regulen sus condiciones de trabajo (artículo 10).

Salvo los miembros de estamentos militares, todas las categorías de empleadores o trabajadores gozan del derecho de sindicación. Este derecho constitucional se hace extensivo a los funcionarios públicos (artículo 37 (VI)). La prohibición relativa a los estamentos militares, que incluye a los integrantes de las fuerzas armadas, el personal militar del Estado y de los Distritos Federales y a los integrantes de la policía militar y del cuerpo militar de bomberas, está incorporada en el artículo 42, 5) de la Constitución Federal, que estipula lo siguiente: «Los miembros de las fuerzas armadas no tienen derecho a la huelga ni pueden sindicarse.»

A pesar de que la libertad de asociación y el derecho de sindicación están amparados por la Constitución (artículo 8, 1)), no puede decirse que en Brasil haya plena libertad de sindicación. La propia Constitución establece en el artículo 8 (II) y (IV) el monopolio de una organización sindical representativa de una categoría económica o profesional y prevé

la «cuota confederativa». De conformidad con el principio del sindicato único, en Brasil no están permitidos los sindicatos de empresa.

La estructura del sindicato está establecida por la ley (Texto Refundido de las Leyes Laborales, artículo 533 y siguientes). Para formar una federación, debe haber al menos cinco sindicatos por territorio y por categoría económica y profesional. De igual modo, se requieren por lo menos tres federaciones para formar una confederación.

Los sindicatos son libres de afiliarse a organizaciones internacionales similares.

La Constitución Federal estipula que no hace falta ninguna autorización estatal para constituir un sindicato (artículo 8, 1). Exige solamente que la organización sea registrada ante el «órgano competente». La falta de reglamentación para aplicar esta disposición llevó a la Corte Suprema de Justicia a decidir que el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Empleo. Este Ministerio supervisa el cumplimiento por parte de la organización sindical de la prescripción de un sindicato único por territorio y categoría profesional. También mantiene una base de datos con información relativa al sindicato extraída del registro

El artículo 8 (I) de la Constitución Federal prohíbe explícitamente que el Gobierno interfiera en los sindicatos.

Los funcionarios públicos no tienen derecho a la negociación colectiva. Las condiciones de trabajo y empleo de los funcionarios públicos están establecidas por la ley (Constitución Federal, artículo 37) y, por consiguiente, no hay posibilidad de negociación colectiva.

El Tribunal Superior de Trabajo en la Directriz de jurisprudencia núm. 05 aprobó el entendimiento de que los funcionarios públicos no tienen ningún derecho a que se les reconozca los acuerdos y convenios colectivos. Por consiguiente, sin una disposición legal que establezca dicho derecho, no podrán intervenir en un conflicto colectivo.

La legislación laboral sólo establece la obligación de que los convenios o acuerdos colectivos sean depositados, como instrumento nacional o interestatal, en la Secretaría de Relaciones Laborales; también pueden depositarse en los órganos regionales del Ministerio de Trabajo y Empleo. El acuerdo entrará en vigor tres días después de que haya sido depositado (Texto Refundido de las Leyes Laborales, artículo 614).

En un proceso de negociación colectiva en el que participen empresas del Estado Federal, el Gobierno, en virtud del decreto núm. 3735/01, da instrucciones a la empresa para que respete los parámetros, criterios e indicadores establecidos en la ley que rige la negociación colectiva, en especial los relacionados con las actividades empresariales, las remuneraciones y los niveles salariales que prevalecen en el mercado laboral, así como el impacto de los salarios sobre las finanzas públicas.

La inspección laboral es uno de los medios administrativos para garantizar que se aplica ese principio. La Constitución Federal establece que la Unión [Estado federa] tiene derecho a «organizar, mantener y realizar inspecciones de trabajo» (artículo 21 (XXIV)). El Ministerio de Trabajo y Empleo, por medio de la Secretaría de Inspección de Trabajo, organiza, mantiene y coordina el Sistema Federal de Inspección de Trabajo. El Sistema Federal de Inspección de Trabajo tiene alrededor de 3.200 funcionarios inspectores, hoy llamados auditores de inspección laboral, que están asignados a las delegaciones de trabajo regionales de todo el país. Mediante la visita a las empresas, los auditores de inspección

laboral supervisan la observancia de la legislación laboral, incluidos los acuerdos y convenios colectivos. Si se constata que una empresa infringe la ley, pueden avisarla para que adopte las medidas correctoras necesarias. Pueden redactar avisos de infracción, o incluso detener el trabajo o cerrar el lugar de trabajo en el caso de que exista un riesgo grave para los trabajadores. Los auditores de inspección laboral, además de sus labores de inspección, llevan a cabo otras actividades importantes, tales como orientar sobre los derechos laborales y mediar en casos de conflictos entre los empleadores y los trabajadores.

Las instituciones legales encargadas de la ejecución del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son las siguientes:

- a) el Sistema de Justicia Laboral, al que los trabajadores pueden presentar reclamaciones si se infringen o se ven amenazados sus derechos. Tiene encomendada la función de conciliar o juzgar conflictos individuales y colectivos entre los empleadores y los trabajadores. Lo componen el Tribunal Superior de Trabajo, los tribunales de trabajo regionales y los magistrados encargados de las cuestiones laborales.

En varias ocasiones los tribunales de trabajo y otros órganos del Poder Judicial han realizado declaraciones sobre el principio. Las resoluciones de estos órganos reafirman el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva amparados por la Constitución Federal, la legislación laboral y las prácticas nacionales. El Tribunal Supremo Federal en su Exposición sumaria núm. 197 establece que los trabajadores que representan a un sindicato sólo podrán ser despedidos si se demuestra, tras una investigación, que han cometido un error grave. El Tribunal Superior de Trabajo también se pronuncia sobre el tema en la directriz de jurisprudencia núm. 114 de SDI, estableciendo que se deberá proceder a una investigación en caso de despido de un líder sindical acusado de haber cometido un error grave. El Tribunal Superior de Trabajo también declara nula y sin efecto cualquier cláusula de un acuerdo, convenio o resolución normativa que obligue a los trabajadores no sindicados a pagar a la confederación una contribución benéfica o de otro tipo (precedente de norma núm. 119 y directriz de jurisprudencia núm. 17). Hay también otros precedentes de norma y de directrices de jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo sobre este particular [no se especifican];

- b) la Oficina del Procurador Jefe de Asuntos Laborales, entidad dependiente de la Oficina del Procurador Jefe de Asuntos Laborales del Ministerio Público de la Unión, que tiene encomendada, de conformidad con el artículo 128 de la Constitución Federal, la tarea de «velar por el estricto cumplimiento de la Constitución Federal, las leyes y otros instrumentas promulgados por las autoridades públicas como parte de sus deberes» (Texto Refundido de las Leyes Laborales, artículo 736). El Procurador Jefe de Asuntos Laborales tiene la responsabilidad de defender los intereses fundamentales sociales e individuales relacionados con los asuntos laborales. La ley complementaria núm. 75, de 20 de mayo de 1993, destaca las siguientes tareas entre las asignadas al Procurador Jefe de Asuntos Laborales (artículo 83):

III – promover la acción pública civil en el Sistema de Justicia Laboral para defender los intereses colectivos cuando se violen los derechos colectivos amparados por la Constitución;

IV – proponer la acción adecuada para declarar nula y sin efecto toda cláusula de un contrato, convenio o acuerdo colectivo que viole las libertades individuales o colectivas o los derechos individuales básicos de los trabajadores.

(...)

Evaluación de la situación en la práctica

Con respecto a la libertad de asociación y el derecho de sindicación, la información recibida del Ministerio de Trabajo y Empleo muestra que cuando el Estado ejercía el control sobre la creación y el funcionamiento de los sindicatos en Brasil (desde 1931 hasta octubre de 1988) existían unos 10.600 sindicatos legalmente reconocidos. En el período posterior a la entrada en vigor de la Constitución (1988-2000) se estima que se crearon alrededor de 6.600 sindicatos. Así pues, actualmente existen alrededor de 17.200 organizaciones sindicales que representan a diferentes categorías profesionales y económicas.

En lo que respecta a la negociación colectiva, el Sistema Estadístico de Negociación Colectiva, organizado y mantenido por la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Empleo, muestra las siguientes tendencias en cuanto al número de convenios colectivos depositados: el número de convenios colectivos depositados fue de 9.826 en 1997; 15.456 en 1998; 16.713 en 1999; y de 18.080 en 2000. La misma fuente indica que en el mismo período, las delegaciones regionales de asuntos laborales llevaron a cabo 8.258 procesos de mediación pública en 1997; 10.213 en 1998; 9.700 en 1999; y 10.291 en 2000 para solucionar conflictos laborales.

Estas cifras demuestran que el instrumento de conciliación de los distintos intereses de los trabajadores y los empleadores ha cobrado cada vez más importancia, a pesar de las restricciones que imponen la ley y la práctica.

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

Con objeto de superar los obstáculos que aún quedan para conseguir la plena libertad de asociación, el Gobierno presentó al Congreso Nacional la propuesta de enmienda constitucional (PEC) núm. 623/98, que engloba las siguientes cuestiones:

- la finalización del monopolio de representación inherente al régimen obligatorio de un sindicato único, y la inclusión de una disposición relativa a la redacción de la legislación necesaria para llevar a cabo la transición del régimen de un sindicato único a la plena libertad de asociación;
- la eliminación de las llamadas «cuotas confederativas», que fueron reemplazadas por cuotas establecidas por la Asamblea General;
- la revisión de la autoridad normativa, pero en los casos de conflictos económicos colectivos, si lo solicitan ambas partes, manteniendo la competencia del Tribunal del Trabajo para llevar a cabo procesos de arbitraje facultativos y, en los casos de conflictos de interés público, previendo la posibilidad de aplicar procedimientos de solución unilateral de conflictos;
- la instauración de procedimientos extrajudiciales previos a la mediación y a la conciliación en los conflictos individuales.

Una vez aprobada la propuesta de enmienda constitucional, el país gozará de plena libertad de asociación como estipula el Convenio sobre la libertad sindical y la protección

del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y dispondrá de la maquinaria institucional necesaria para estimular la negociación colectiva.

En los últimos años, el Ejecutivo ha presentado al Congreso Nacional diversas propuestas de enmienda de la legislación laboral a fin de que esté más en conformidad con las demandas de una economía abierta y competitiva. Ahora bien, estas propuestas: penden de un hilo, que no es otro que el énfasis que se ponga a la negociación colectiva, considerado el mejor medio para determinar las condiciones de trabajo y solucionar los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Por consiguiente, las propuestas tratan de garantizar que los derechos colectivos prevalezcan sobre los derechos individuales y reforzar el papel de los protagonistas en las relaciones laborales. Varias de estas propuestas han pasado ya a ser leyes. La ley número 10192 de 14 de febrero de 2001, que en principio se presentó como medida provisional número 1053 de 30 de junio de 1995, se ocupa del establecimiento de los salarios y de otras condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva basada en la información anual disponible. También promueve las labores de mediación.

- La ley número 10101 de 19 de diciembre de 2000 regula la manera en que los trabajadores, a través de la negociación colectiva, pueden compartir los beneficios de la empresa.
- La ley número 9601 de 21 de enero de 1998 prevé la conclusión de contratos de duración determinada a través de la negociación colectiva en cualquier actividad realizada por la empresa o el establecimiento. Asimismo introduce el concepto llamado «*banco de horas*», que funcionara de conformidad con los términos establecidos en los convenios o acuerdos colectivos.
- La ley número 9958 de 12 de enero de 1998 autoriza a las empresas y sindicatos a constituir comisiones de conciliación previa. Creados para solucionar conflictos laborales particulares, las comisiones cuentan con el mismo número de miembros procedentes de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Otras propuestas de enmienda de la legislación revisten todavía la forma de medidas provisionales, pero tienen fuerza de ley (Constitución Federal, artículos 62 y 84 (XXIV)). Entre ellas figura la medida provisional número 2164 de 28 de julio de 2001 (que originalmente fue la medida provisional número 1709) por la que, con la autorización previa de un convenio colectivo, pueden establecerse acuerdos de trabajo a tiempo parcial. Ese sistema se aplica a la contratación para jornadas de trabajo inferiores a las 25 horas semanales y a la suspensión del contrato de trabajo.

En los últimos años, además de los cambios relativos a la reglamentación del mercado del trabajo, el Gobierno de Brasil, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo y de su Secretaría de Relaciones Laborales, ha disertado un amplio programa de seminarios, cursos, módulos de formación y actividades similares. Los objetivos del programa son los siguientes: debatir con los interlocutores sociales los modelos de convenios colectivos más adecuados a las circunstancias del país; formar a los funcionarios públicos y a los líderes de los sindicatos y de los empleadores; y consolidar una cultura de negociación de las relaciones laborales. Las iniciativas emprendidas en el marco de este programa han reunido a miembros del Sistema de Justicia Laboral, al Procurador Jefe de Asuntos Laborales, al Ministerio de Trabajo y Empleo, y a las organizaciones que representan a los empleadores, los trabajadores y a la sociedad civil. En varias de esas iniciativas el Gobierno ha contado con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT envía a expertos, sugirió métodos de trabajo y aportó los conocimientos

fruto de su experiencia y recursos financieros. Entre las iniciativas más recientes, cabe señalar especialmente los siguientes seminarios:

- el seminario titulado «Organización del trabajo en el nuevo capitalismo: flexibilidad y ética», celebrado en la ciudad de Belo Horizonte (Minas Gerais) en abril de 2000 con el apoyo de la OIT, la Federación de Industria del Estado de Minas Gerais y algunas empresas privadas;
- el «Seminario internacional sobre negociación colectiva», celebrado en la ciudad de Fortaleza (Ceará) en agosto de 2000, promovido por la OIT y la Organización de Estados Americanos (OEA); también se celebraron seminarios similares en Sao Luis (Estado de Maranhão), en junio de 2001, y en Fortaleza, en agosto de 2000;
- el «Curso sobre servicios de conciliación y mediación a nivel federal», celebrado en Río de Janeiro en septiembre de 2000 con el apoyo de la OEA;
- el «Curso de formación de formadores en mediación», celebrado en Recife (Pernambuco) en marzo de 2001 como parte del Proyecto OEA – AB 054/99; y
- el «Curso de formación de formadores en mediación», celebrado en Belo Horizonte en febrero del presente año [2001].

Además, el Gobierno, de nuevo a través del Ministerio de Trabajo y Empleo y de su Secretaria de Relaciones Laborales, ha publicado varios manuales relacionados con la negociación colectiva, la mediación y la sindicación, entre los que cabe destacar por ejemplo los siguientes:

- *Manual do mediador* (Manual del mediador), 1996 (10.000 ejemplares);
- *Manual de mediação de conflitos individuais* (Manual sobre mediación en los conflictos individuales), 1997 (5.000 ejemplares);
- *Manual de procedimentos para registro sindical* (Manual de procedimientos para el registro sindical), 1997 (5.000 ejemplares);
- *Núcleo intersindical de conciliação trabalhista – NINTER: manual básico* (Núcleo intersindical de conciliación laboral – NINTER: manual básico), 2000 (6.000 ejemplares);
- *Manual do mediador* (Manual del mediador), 2001 (en portugués) (2.000 ejemplares);
- *Manual de orientação – Comissoes de conciliação prévia* (Manual de orientación para las comisiones de conciliación previa), 2001 (5.000 ejemplares).

En opinión del Gobierno, las principales condiciones para promover y dar efecto a los principios objeto de examen son la actualización de la legislación laboral y el fomento de la cultura de negociación, que se está convirtiendo en un elemento clave de las relaciones de gestión laboral. A pesar de los considerables progresos alcanzados en el ámbito de la libertad de asociación y de la negociación colectiva desde la entrada en vigor de la Constitución de 1988, el país sigue luchando contra una estructura sindical heredada del régimen de relaciones laborales dominado anteriormente por el Estado. Esta situación dificulta que los intereses de los empleadores y de los trabajadores se vean verdaderamente

representados y que puedan darse garantías de encontrar una solución voluntaria a los conflictos que puedan surgir en un entorno económico competitivo.

La cooperación técnica, en particular la brindada por la OIT, ha contribuido sobremanera al desarrollo de las relaciones laborales en Brasil. El Gobierno considera que si esta cooperación se mantiene e intensifica debería centrarse sobre todo en reforzar la capacidad de los funcionarios públicos y privados en el ámbito de la negociación colectiva mediante la formación y la celebración de seminarios, la difusión de metodologías y técnicas de negociación y el intercambio de información a escala internacional sobre experiencias que hayan dado buenos resultados en la esfera del diálogo social.

De conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, se presentó esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores para que hicieran los comentarios pertinentes.

Organizaciones de empleadores

- 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)

Organizaciones de trabajadores

- Confederación General de Trabajadores (CGT)
- Confederación Unica de Trabajadores (CUT)
- *Força Sindical* (FS)
- Social Democracia Sindical (SDS)

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno ha enviado a la OIT las observaciones recibidas de la Confederación Unica de Trabajadores (CUT).

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Unica de Trabajadores (CUT) a través del Gobierno

En cumplimiento de la decisión del órgano rector (documento GB.274/2), el Gobierno de Brasil nos ha enviado sus comentarios sobre la aplicación del principio de la libertad de asociación en Brasil. Antes de proceder a expresar nuestra opinión respecto a la aplicación del principio de la libertad de asociación en Brasil, desearíamos formular algunas observaciones [al Director Ejecutivo de los principios y derechos fundamentales en el

trabajo] relativos a la forma en la cual el Gobierno de Brasil, en su calidad de Estado Miembro de la Organización, considera que esta obligación regular debería cumplirse.

El 22 de agosto [de 2001], el Gobierno de Brasil nos envió un proyecto de memoria señalando el 31 de agosto como el plazo límite para recibir comentarios de las organizaciones más representativas [se hace referencia a un convenio ratificado]. Las fechas de los plazos de la OIT son conocidas de las autoridades responsables del cumplimiento de esta obligación internacional de conformidad con el documento GB.274/2, que se ocupa del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

[Se hace referencia a las declaraciones hechas en el contexto de los debates relativos al establecimiento de los órganos supervisores de la OIT.]

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

A pesar de los progresos realizados con miras a la libertad de asociación desde un punto de vista constitucional, tal como se subraya en la memoria del Gobierno, el país está muy lejos de vivir bajo un régimen jurídico de libertad de asociación y de negociación colectiva libre. Las restricciones para lograr un régimen jurídico de plena libertad de asociación son de índole constitucional, legislativa y administrativas, como se verá en el curso de nuestros comentarios, y dan lugar a consecuencias prácticas graves y amplias para el funcionamiento de los sindicatos en Brasil. Algunos de sus aspectos más importantes son los siguientes:

1. Monopolio de la representación

Brasil adoptó el modelo sindical corporativo del Estado en el decenio de 1930 y ese sistema se mantuvo bajo la Constitución de 1988. En ese sistema, los trabajadores no tienen derecho a escoger libremente el sindicato al cual desean pertenecer debido al principio de un sindicato único establecido por la Constitución. Por consiguiente, sólo existe un sindicato legalmente reconocido para representar a un grupo industrial particular o un sector económico, los cuales están denominados en la legislación brasileña como «categorías». [Declaración que reviste las características de una reclamación acerca del origen de este modelo.]

En la práctica, los trabajadores han establecido nuevas organizaciones duplicando las que ya existían, pero se encuentran con diversos obstáculos legislativos y administrativos además de la barrera constitucional antes mencionada. A continuación se enumeran algunos de los obstáculos institucionales para la libertad de asociación y la plena negociación colectiva:

1.1. *Control constitucional del monopolio sindical*

A la luz del requisito del sindicato único estipulado en el artículo 8 de la Constitución Federal de Brasil, varias decisiones del Tribunal Superior de Justicia han limitado el derecho a formar sindicatos, reconociendo este monopolio de los sindicatos previamente existentes y mediante el reconocimiento de la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Empleo para registrar a los sindicatos. Estas decisiones, en la práctica, facultan al Ejecutivo (Gobierno) a controlar el sistema de registro de los sindicatos y las posibilidades de crear nuevos sindicatos.

El concepto jurídico de «categoría profesional o económica», y la forma en la cual representa a los grupos industriales, fueron de hecho determinados por las autoridades administrativas en el Ministerio del Trabajo hasta 1985. Aunque el órgano administrativo encargado de aplicar y de interpretar ese concepto jurídico, a saber la Comisión de Clasificación de los Sindicatos, ha sido abolido, el Tribunal Supremo Federal ha mantenido el concepto en virtud de una interpretación. Ese Tribunal decidió incorporar el concepto en el texto de la Constitución de 1988. Este fallo fue pronunciado en la revisión de la norma de seguridad de 1992 (decisión núm. 21-305-1, de enero de 1992). Como puede observarse, la posición judicial adoptada por estos dos tribunales brasileños ha dado apoyo jurídico a la intrusión del Ministerio del Trabajo en la libertad de asociación.

2. *Restricciones relativas a la negociación colectiva*

[Declaraciones que revisten las características de una reclamación con respecto al sistema para solucionar los litigios laborales y la supuesta falta de observancia del principio de un debido procedimiento legal.]

En virtud de la autoridad concedida con arreglo al artículo 114 de la Constitución Federal de Brasil, los tribunales laborales pueden, por ejemplo, ordenar la interrupción de una huelga e incluso imponer grandes multas a los sindicatos huelguistas. [Se hace referencia a las observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT en el marco de una reclamación particular.]

La autoridad constitucional mencionada está considerada en los textos legales brasileños sobre legislación laboral como la autoridad facultada para establecer las normas de los tribunales laborales.

Resumiendo, el poder judicial tiene facultad para intervenir en un litigio sin que haya sido solicitado por las partes o a petición de una de las partes solamente. [Se hace referencia aquí a declaraciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el marco de una reclamación particular.]

[Se hace referencia a declaraciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia relativas a la aplicación de un convenio ratificado.]

3. *Control por parte del Gobierno del registro de los sindicatos*

A raíz de la consolidación de la decisión antes mencionada por el Tribunal Constitucional, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo, continúa controlando el registro de los sindicatos tal como lo ha hecho desde 1931. El ejercicio de ese control está regulado por el decreto núm. 343, de 23 de mayo de 2000. Cabe señalar que el registro de las entidades corporativas en Brasil se efectúa generalmente a través de

un sistema notarial, es decir por lo que se conoce generalmente como «cartórios» u oficinas notariales, las cuales están supervisadas por el poder judicial y administradas por individuos privados. Este sistema no sería incompatible con la aplicación del principio de la libertad de asociación. Sin embargo, con la continuación del monopolio sindical, que está ahora establecido en la Constitución Federal, el poder judicial y el Gobierno han mantenido el requisito del registro notarial en el cartório y el registro en el Ministerio de Trabajo y Empleo.

En virtud de los reglamentos existentes, el Ministerio de Trabajo y Empleo concede un determinado plazo durante el cual toda entidad que lo desee puede cuestionar la legalidad de un sindicato que ha solicitado ser registrado. Cuando un sindicato ha sido objeto de esa objeción, referida como un «reto» en los reglamentos administrativos, el registro será rechazado. Debe también subrayarse que, independientemente de las circunstancias, en Brasil, la última palabra respecto a la legalidad de un sindicato la tiene el poder judicial. En la práctica, con arreglo a este mecanismo administrativo, los sindicatos cuyo registro es impugnado, reciben un «golpe mortal» legal en relación con su existencia civil previamente concedida. Las consecuencias legales y las implicaciones prácticas de un registro desautorizado por el Ministerio de Trabajo y Empleo se describen a continuación:

4. Incapacidad para depositar acuerdos y contratos colectivos

Una vez se ha impugnado su registro, un sindicato no podrá depositar ningún acuerdo o contrato colectivo iniciado por éste con el empleador. Varias organizaciones sindicales paralelas, principalmente aquellas que están afiliadas a este sindicato central único de trabajadores, se enfrentan con dificultades para depositar los acuerdos colectivos en la Secretaría de Relaciones Industriales del Ministerio de Trabajo y Empleo.

5. Denegación de inscripción en el Registro General de Contribuyentes

El Ministerio de Finanzas mantiene un Registro de Contribuyentes por razones fiscales. Todos los individuos y las corporaciones tienen que figurar en este Registro. Esas entradas en el registro son un requisito previo para diversas actividades, tales como la apertura de una cuenta bancaria y para el registro de los empleados. En otras palabras, son necesarias a fin de desempeñar cualquier actividad o contraer cualquier obligación de naturaleza jurídica. El Ministerio de Finanzas impone el requisito de que los sindicatos que solicitan su inscripción como contribuyentes no deben haber tenido su registro en el Ministerio de Trabajo y Empleo «impugnado».

La entrada en el Registro Nacional de Corporaciones (CNPJ) está sujeta a la inscripción previa en el Ministerio de Trabajo y Empleo, tal como se indica en el artículo 39, 5) de la instrucción de procedimiento núm. 2 del Director de la Secretaría de Ingresos Federales, un órgano que forma parte del Ministerio de Finanzas. Cuando la inscripción de una entidad en el Ministerio de Trabajo y Empleo ha sido impugnada y rechazada, su existencia civil será denegada *ipso facto*. El control de la situación legal de los sindicatos a través del Ministerio de Trabajo y Empleo limita por consiguiente, no sólo la libertad de asociación que implica a los sindicatos *stricto sensu* sino también la libertad de asociación como un derecho civil. Así pues, puede observarse que a través de estos medios la libertad sindical en Brasil está también controlada y restringida por el Estado.

6. Falta de mediación administrativa en los litigios laborales colectivos

El Ministerio de Trabajo y Empleo tiene la obligación constitucional de mediar en los litigios laborales colectivos a través de canales administrativos. En virtud de la directriz

C.98, recientemente publicada, los mediadores han cesado de intervenir en relación con los sindicatos para los cuales la inscripción en el Ministerio ha sido impugnada. [Se hace referencia a una reclamación presentada al Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

7. *Negación del derecho de negociación colectiva a los funcionarios públicos*

El Tribunal Superior Federal ha decidido que el ejercicio del derecho de huelga requiere la emisión previa de disposiciones regulatorias en la legislación constitucional.

[Se hace referencia a cuestiones relativas a un convenio ratificado y a observaciones formuladas por los órganos supervisores de la OIT.]

8. *Amenaza del amparo legal de los líderes sindicales*

Antes de la adopción de la Constitución Federal de 1988, el número de líderes sindicales estaba determinado en el artículo 522 de la consolidación de las leyes laborales. El número máximo de líderes permitido para todo sindicato en virtud de ese artículo era de 24, incluso con una interpretación amplia de dicha disposición.

Ese artículo aparece dentro de una serie de normas que establecen el modelo sindical corporatista y la implicación del Estado en la organización sindical. A raíz de la adopción de la nueva Constitución, se consideró que una parte sustancial de esos artículos era derogada en virtud de interpretaciones de la doctrina legal brasileña y de algunas decisiones de los tribunales.

Sobre la base de estas interpretaciones, los sindicatos del Brasil, con su libertad interna *corporis* restringida, decidieron enmendar sus estatutos aumentando el número de líderes sindicales. [Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Esto sirvió también para ampliar el grado de representación de los sindicatos y su capacidad para actuar ya que, por ejemplo, un sindicato con un número de miembros superior a 50.000 antes no podía tener más de 24 líderes.

En una decisión reciente (13 de abril de 1999) promulgada por la segunda división del Tribunal Supremo Federal, en el caso de un conflicto entre una asociación de empleadores y un sindicato, el Tribunal Constitucional decidió que el artículo mencionado se incorporase al texto de la nueva Constitución. En la práctica, esto significa que los empleadores brasileños, sobre la base de este precedente, pueden cuestionar las funciones de los líderes sindicales que sobrepasen la cifra de 24. El aspecto más grave es que esos líderes no dispondrán de la protección legal contra los despidos que normalmente se aplica a los líderes sindicales.

9. *Sistema confederativo restrictivo previsto en la legislación sindical brasileña*

El artículo 4, 1) del decreto núm. 343 del Ministerio de Trabajo y Empleo, requiere el cumplimiento de los artículos 534 y 535 de la consolidación de las leyes laborales. Esos artículos limitan la libertad de los sindicatos para establecer órganos representativos generales. El criterio establecido en los artículos impide que varias federaciones y confederaciones de esta organización sindical central única continúen funcionando. [Se hace referencia a las declaraciones hechas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

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

Es cierto que el Gobierno ha presentado un proyecto de enmienda constitucional para la eliminación del requisito del sindicato único en virtud de la Constitución Federal, lo cual haría posible la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En diciembre de 2000 este proyecto de enmienda fue retenido debido a una formalidad sin que fuese debatido por la mayoría parlamentaria. Por consiguiente, el Gobierno de Brasil no ha cumplido su obligación de presentar el Convenio núm. 87 a las autoridades brasileñas para su adopción y ratificación.

Todos los cambios legales recientes efectuados sobre la base de las propuestas del Gobierno evitan o impiden la acción sindical. Este es el caso de la ley núm. 9958/00, la cual prevé el establecimiento de comisiones de conciliación previa, cuyo propósito es resolver los conflictos entre los trabajadores y los empleadores. La ley, tal como ha sido adoptada por la mayoría parlamentaria del Gobierno, no garantiza una protección sindical mínima a los trabajadores que participan en estas comisiones, ni prevé el control de las comisiones por los sindicatos. [Se hace referencia a cuestiones relativas a la aplicación de dos convenios ratificados.]

La Confederación Unica de Trabajadores (CUT) espera que la falta de observancia, en particular por el Gobierno, del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en Brasil merecerá atención, y que estas condiciones adversas se tendrán en cuenta por el Consejo de Administración cuando evalúe el efecto dado a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

Los comentarios que figuran a continuación se refieren a violaciones de los derechos sindicales en el año 2000. Las medidas legislativas aprobadas en el año 2001 no están incluidas en estos comentarios.

Violaciones de derechos sindicales

Las violaciones de los derechos sindicales en el Brasil son evidentes. Los empleadores y la policía rivalizan entre sí en sus intentos por obstruir el trabajo de los sindicatos y poner fin a las manifestaciones y a las huelgas. La violencia contra los trabajadores en las zonas rurales ha alcanzado nuevos niveles alarmantes.

El Estado es incapaz de proteger los derechos de los trabajadores. La Constitución prohíbe la discriminación antisindicalista, pero las autoridades son incapaces de aplicar esta legislación. Los sindicalistas son frecuentemente despedidos con total violación de su inmunidad sindical. Según el Tribunal Supremo del Trabajo, durante los últimos cinco años se han registrado dos millones de quejas cada año relativas a esos despidos. A finales del año, dos millones y medio de quejas (algunas con fechas de 10 años atrás) estaban todavía esperando una decisión final.

La libertad de asociación en el sector público prácticamente no existe.

[Se mencionan aquí, con carácter de reclamación, las medidas antisindicalistas por parte del Gobierno, incluidos supuestos injustos despidos de funcionarios sindicales del sector público entre enero de 1997 y marzo de 2000.] Los despidos y las transferencias injustas, el acoso, y los obstáculos para la organización de sindicatos, la negación de reconocer a los sindicatos o de reconocer el derecho de huelga, son sólo algunos ejemplos de la suerte cotidiana de los sindicatos del sector público. Una decisión del Tribunal Supremo del mes de noviembre de 1996 declara todas las huelgas por parte de los funcionarios públicos ilegales. Las autoridades gubernamentales son particularmente reticentes a iniciar negociaciones con los sindicatos. A principios del mes de mayo, los trabajadores de la Administración central se declararon en huelga a raíz de la negación del Gobierno a negociar con los sindicatos, que pedían un aumento de sueldo después de seis años de congelación de salarios.

La policía utiliza a menudo la violencia contra los manifestantes. La CIOSL ha denunciado muchos casos de huelgas o de manifestaciones reprimidas por las autoridades y que en varias ocasiones tuvieron como resultado la muerte de algunos manifestantes.

La violencia contra los trabajadores rurales es también descarada. [Los comentarios revisten aquí las características de una reclamación con respecto a la supuesta supresión de las huelgas y a medidas contra los trabajadores rurales y los líderes que piden la reforma agraria.]

El sistema «Unicidade»

A pesar de las promesas de cambio, la ley sobre el sistema de «unicidade» no ha sido todavía derogada. Este sistema estipula que sólo puede haber un sindicato por categoría económica o profesional en cada zona territorial. La ley impide la creación de sindicatos a nivel de empresa, aunque en la práctica esto se ignora. El Ministerio del Trabajo impone un impuesto sindical obligatorio a cada trabajador y distribuye los fondos a las federaciones sindicales nacionales según el número de sus miembros. Este impuesto junto con el sistema de «unicidade» acentúa la competición entre los sindicatos.

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

1. Comentarios de carácter general

Las observaciones relativas a la violación de los derechos sindicales son de carácter general. En la mayoría de los casos no se han presentado pruebas que las apoyen, por lo tanto es difícil contestarlas.

Como el Gobierno ha declarado ya en las memorias presentadas a la OIT, el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva está sólidamente arraigado en Brasil. En la Constitución Federal de 1988 hay varias disposiciones que tratan de este derecho. El artículo 5 prevé una amplia libertad de asociación y establece que ese proceso debe ser libre de toda injerencia por parte de las autoridades estatales (subsecciones XVII a XIX). El artículo 8 se ocupa específicamente de la libertad para formar asociaciones profesionales o sindicatos, supone, por lo tanto, que esas organizaciones así formadas sean independientes del Estado; prevé además la seguridad del empleo para sus líderes. La legislación infraconstitucional

refuerza esos preceptos garantizando a los líderes sindicales la libertad para desempeñar sus obligaciones (consolidación de las leyes laborales, artículo 543) y salvaguardando a los trabajadores contra todo intento por parte de las empresas de discriminación sindical o de restricción del derecho de adherirse a un sindicato y de participar en las actividades sindicales (consolidación de las leyes laborales, artículo 543, 6)). Debe señalarse que la Declaración Social y Laboral del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), firmada por los Jefes de Estado de los Estados miembros de MERCOSUR, estipula en su artículo 8 la libertad de asociación y el derecho a organizarse en el artículo 9, protegiendo a los trabajadores contra una discriminación antisindical en el empleo.

La libertad de asociación y el derecho a organizarse existen para todos, a excepción de los militares (artículo 42, 2) de la Constitución Federal). La disposición constitucional restrictiva se extiende también a los funcionarios públicos (artículo 37 (VI)).

A pesar de la amplia garantía constitucional y legal de la libertad de organizarse y de sindicalizarse, el Gobierno reconoce que existe una barrera para el goce completo de ese derecho: la norma según la cual debe existir sólo un sindicato para cada categoría profesional o económica y también según la cual todos deben pagar una contribución obligatoria sindicato-confederación. Estas disposiciones están consagradas en el artículo 8 subsecciones II y IV de la Constitución Federal. Existen, además, los requisitos jurídicos (consolidación de las leyes del trabajo, 533 *et seq.*) para establecer federaciones y confederaciones de empleadores y de trabajadores.

Con objeto de superar estos obstáculos, el Ejecutivo envió al Congreso Nacional la propuesta de enmienda constitucional núm. 623/98, que introduce la libertad de formar sindicatos sin la observancia obligatoria de la afiliación profesional o económica, terminando el monopolio de la representación establecido en la norma obligatoria de un sindicato único, y reemplazando la contribución federativa con una decisión por la Asamblea General, revisando también la facultad de establecer normas del sistema de justicia laboral. Si se hubiese aceptado la enmienda constitucional propuesta, no hubiera existido ya ninguna barrera para el pleno ejercicio de los derechos sindicales establecidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Sin embargo, como resultado de las disposiciones regulatorias de la legislatura, la enmienda constitucional propuesta fue abandonada a finales del año 2000.

En los últimos años, el Ejecutivo ha presentado otras propuestas de enmienda relativas a la legislación laboral al Congreso Nacional con el fin de estimular la creación de empleos, acelerar la regularización de los trabajadores del sector informal y aumentar los incentivos para una economía abierta y competitiva. Estas propuestas tratan principalmente de fortalecer a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores y estimular la negociación colectiva en cuanto a la adaptación de las condiciones de trabajo y la solución de los conflictos laborales.

Existen varios órganos que son responsables de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relativas a la libertad de asociación y al derecho de sindicación. El Ministerio de Trabajo y Empleo organiza, mantiene y dirige el sistema federal de inspección del trabajo que cuenta ahora con unos 3.200 funcionarios inspectores a través de la Federación. Estos funcionarios son responsables de la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral, penalizando a las empresas que contravienen esas disposiciones, facilitan orientación en cuestiones laborales y sirven de mediadores en los conflictos entre empleadores y trabajadores. Las estadísticas de las inspecciones laborales demuestran que el número de violaciones del derecho a formar sindicatos ha disminuido.

Si los trabajadores opinan que sus derechos han sido violados o amenazados, pueden dirigirse al sistema de justicia laboral, que está compuesto por el Tribunal Superior del Trabajo (TST), los tribunales laborales regionales y los magistrados laborales. Estas son las entidades responsables de los servicios de conciliación o de decidir respecto a litigios individuales o colectivos entre los trabajadores y los empleadores. Estas sentencias y dicha jurisprudencia reafirman el principio de la libertad de asociación consagrado en la Constitución Federal, la legislación del trabajo y la práctica nacional.

El último informe estadístico del sistema de justicia laboral (2000) muestra que el número de casos sobre los cuales se han tomado decisiones fue de 2.266.642 y el número de casos solucionados de 2.399.014. Contrariamente a lo que se señala en las observaciones presentadas a la OIT, esta cifra no se refiere únicamente a aquellos que están relacionados con un sindicato sino al número total de litigios laborales. La ley núm. 9.958, del 12 de enero de 2000, que autoriza el establecimiento de comités de conciliación previa en las empresas y en los sindicatos, se introdujo con el fin de solucionar los conflictos laborales individuales más rápidamente y disminuir así la presión con respecto al sistema de justicia laboral.

La oficina del jefe de los fiscales del trabajo, la cual forma parte de la oficina del jefe de los fiscales públicos de la Unión, está ahí para defender los intereses relacionados con el trabajo, sociales e individuales inalienables.

En resumen, el Gobierno opina que en los últimos años se han realizado progresos importantes en cuanto a la libertad de asociación y al derecho de sindicación se refiere. Reconoce, sin embargo, que existen todavía obstáculos importantes para el pleno ejercicio de estos derechos, particularmente en la estructura sindical heredada del antiguo sistema de relaciones laborales controlado por el Estado. Las desigualdades sociales, económicas y culturales restringen el ejercicio general de estos derechos. La cooperación técnica ofrecida por la OIT ha contribuido enormemente al desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales en el Brasil, basado en la independencia de las partes y en una mejor capacidad de negociación. Por lo tanto, en los próximos años el Gobierno ha decidido emprender más medidas de este tipo e incluso más intensamente.

2. Comentarios sobre cuestiones específicas

2.1. Violencia en el campo

La violencia contra los trabajadores en las zonas rurales está principalmente relacionada con la elevada concentración de la propiedad agraria, los conflictos relativos al acceso a la tierra y las demandas de reforma agraria más bien que con cuestiones sindicales, aunque es verdad que los líderes de los trabajadores figuran a menudo entre las víctimas de esa violencia. Entre las medidas gubernamentales adoptadas para evitar los conflictos relativos a la tierra, está la Oficina nacional del magistrado especial agrario (*Ouvidoria Agrária Nacional*) que fue establecida en marzo de 1999. Este órgano actúa en cooperación con los fiscales federales y estatales, la judicatura, el ejecutivo, los movimientos sociales, los campesinos y la Iglesia.

En los últimos años el programa de reforma agraria ha registrado importantes progresos. El número de familias establecidas fue de 42.900 en 1995 y pasó a 108.900 en el año 2000. Durante el período de 1995 a 2000, se asentaron 542.300 familias. Más de 19 millones de hectáreas fueron obtenidas a través de programas de reforma agraria entre 1995 y octubre de 2001.

2.2. *Libertad de asociación y derecho de sindicación en el sector público*

Como se ha señalado antes, existe una amplia garantía constitucional de la libertad de asociación para los funcionarios públicos (artículo 37 (VI)) así como del derecho de huelga dentro de los límites legales (artículo 37 (VII)). Los funcionarios públicos no tienen el derecho de negociación colectiva, ya que sus condiciones de trabajo están establecidas por la ley (*ibíd.*). El Tribunal Superior del Trabajo, en la directriz de jurisprudencia núm. 5, aprobó la decisión de que, sin una disposición legal escrita, los funcionarios públicos no tienen derecho a que sus acuerdos laborales colectivos sean reconocidos.

2.3. *Despido de los funcionarios públicos*

Los líderes sindicales, a partir del momento en que sus candidaturas han sido registradas, deben seguir empleados hasta un año después del final de sus mandatos (artículo 8 (VIII)). Este derecho constitucional se aplica también a los funcionarios estatales en posición similar.

Las observaciones presentadas no mencionan casos específicos de despidos inapropiados de miembros de los sindicatos del sector público. Si eso hubiera sucedido, existiría en efecto una violación de la disposición constitucional, y las personas afectadas tendrían sin lugar a dudas el derecho a volver a sus puestos de trabajo por orden de la autoridad competente judicial.

2.4. *Decisiones judiciales*

Las observaciones presentadas se refieren a un juicio celebrado en noviembre de 1996 por el Tribunal Supremo (*sic*) que establece que todas las huelgas por parte de los empleados del Estado son ilegales.

En varias ocasiones, los tribunales han pronunciado fallos sobre el tema que se examina pero ninguna de esas declaraciones corrobora la observación expresada. El Tribunal Supremo Federal, la instancia judicial más alta en el territorio, en una sentencia pronunciada el 18 de mayo de 2001, decidió que el derecho de huelga no es absoluto, ya que el sindicato debe observar los preceptos legales. El Tribunal Superior del Trabajo estipula, en la recapitulación núm. 189, que el sistema de justicia laboral es competente para declarar si una huelga es legal o ilegal. Esa opinión fue también expresada en la precedente fijación de normas núm. 29. El mismo órgano colegiado estableció, en el criterio de jurisprudencia núm. 38, que el factor determinante para declarar una huelga legal es si se han tomado medidas para satisfacer las necesidades urgentes de la población respecto a determinados servicios esenciales.

Una huelga es ilegal cuando se lleva a cabo en sectores que la ley define como esenciales para la comunidad, si no se han tomado disposiciones, tal como se establece en la ley 7.783/89, para satisfacer las necesidades esenciales básicas de los usuarios de ese servicio.

2.5. *La norma del sindicato único por categoría*

Véanse los comentarios sobre las observaciones presentadas relativas a la norma por la cual sólo puede haber un sindicato único por categoría que figuran en la sección «1. Comentarios de carácter general», particularmente los párrafos cuarto y quinto.

Canadá

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Plano federal

Tal como se informó anteriormente, en el Canadá se respeta y promueve el principio de la libertad de asociación y libertad sindical, y se reconoce efectivamente el derecho de negociación colectiva.

La libertad de asociación y libertad sindical está consagrada en cuanto principio en la Carta de Derechos y Libertades, hecho que se ve reflejado en la labor legislativa en todas las jurisdicciones canadienses.

En todas ellas las relaciones de trabajo proporcionan el marco en el que se organizan y llevan a cabo las negociaciones colectivas, se garantiza que los trabajadores y los empleadores ejercen su derecho de afiliarse a organizaciones y a participar en las actividades legales que éstas realizan. Las disposiciones del Código de Trabajo del Canadá, así como las leyes provinciales y territoriales correspondientes aseguran no sólo la existencia del mencionado derecho a afiliarse a organizaciones sino que lo protegen.

La reglamentación federal y provincial contiene disposiciones que prohíben las prácticas laborales injustas, incluida la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Existen mecanismos destinados a asegurar el cumplimiento de estas medidas de protección.

Cada jurisdicción ha adoptado una normativa laboral que regula la negociación colectiva en el territorio de su competencia y ha establecido un consejo independiente que se ocupa de las relaciones de trabajo en el que están representados equitativamente los trabajadores y los empleadores y se encarga de aplicar la legislación. Esta última por lo general promueve la negociación colectiva y reconoce tanto el derecho de huelga como el de cierre patronal.

Se contemplan disposiciones legislativas que establecen las condiciones que rigen el ejercicio del derecho de huelga o de cierre patronal aunque al mismo tiempo se alienta a las partes a emprender con seriedad negociaciones que permitan alcanzar acuerdos colectivos que satisfagan las necesidades socioeconómicas de las partes. En todo el país se reconoce la importancia que reviste la conciliación y la mediación como medios para que las partes lleguen voluntariamente a un acuerdo.

No obstante, pese que la legislación canadiense por lo general no restringe el derecho de los empleadores y de los trabajadores a organizarse y a participar en negociaciones colectivas y que el derecho de formar asociaciones para promover los intereses de sus integrantes es universal, la legislación sobre la negociación colectiva no se aplica a todos los trabajadores y empleadores. En algunas jurisdicciones, ciertas categorías sociales como los miembros de ciertas profesiones (considerados como empleados), los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos a domicilio no están cubiertos por la legislación laboral aunque se les reconoce el derecho de negociar con sus empleadores si así lo deciden.

Las definiciones de «empleado», «empleador» y «unidad negociadora» que figuran en los estatutos así como la jurisprudencia elaborada en la materia determinan cuáles son los actores que han de participar en la negociación colectiva. Para determinar quién es empleado a efectos de la negociación colectiva es habitual que los tribunales excluyan de esta categoría a los trabajadores que ejercen labores directivas o que gozan de la confianza del empleador en asuntos relativos a las relaciones de trabajo a fin de evitar un probable conflicto de intereses o la imposición de las decisiones de los sindicatos.

Los agentes negociadores y los empleadores interesados están obligados a encontrarse y a negociar de buena fe, entendiéndose por ello que se reunirán para negociar colectivamente y harán cuanto esfuerzo esté razonablemente a su alcance para alcanzar un acuerdo colectivo. Cada parte puede hacer una reclamación ante el consejo laboral competente si estima que no se ha actuado de buena fe en la solución del conflicto. El derecho de las partes a negociar colectivamente queda así garantizado en todas las jurisdicciones.

No se necesita autorización alguna para crear una organización de empleadores o de trabajadores aunque sí se les puede pedir a éstas que demuestren que son independientes. No se autoriza que intervenga el Gobierno en su funcionamiento. No se requiere autorización gubernamental en los acuerdos colectivos que se concierten.

Ontario

El gobierno de Ontario en general reconoce los principios de libertad de asociación y sindical y de hecho se respeta el derecho de negociación colectiva. Ambos principios se reconocen en numerosas leyes de ámbito provincial entre las que cabe citar las siguientes:

- ley de la administración pública;
- ley sobre la negociación colectiva de los colegios;
- ley sobre el arbitraje en materia de conflictos laborales en los hospitales;
- ley de negociación colectiva de los empleados de la Corona, 1993;
- ley de servicios de policía;
- ley de relaciones de trabajo, 1995;
- ley de prevención y de protección contra el fuego, 1997;
- ley de relaciones de trabajo (provisionales) en la administración pública, 1997;
- ley sobre resolución de conflictos en la administración pública;
- ley de mejoramiento de la calidad de la educación, 1997 (enmiendas a la ley sobre la educación);
- ley sobre la reestructuración y el ahorro (cronograma Q);
- ley de enmienda a las relaciones de trabajo (sector de la construcción), 2000; y
- ley de negociación colectiva en los servicios de ambulancia, 2001.

Algunas categorías de trabajadores cuya situación de empleo se estima de carácter especial quedan al margen del marco de las relaciones de trabajo que se aplica a las demás categorías de trabajadores. La razón principal por la que se los excluye apunta a que, en principio, puede haber conflicto de intereses si la persona pertenece a un sindicato. Como resultado de ello ciertos trabajadores han quedado al margen de la legislación que rige las relaciones de trabajo (por ejemplo, los trabajadores agrícolas, los jueces provinciales, ciertos profesionales como los abogados, los médicos y los directores).

Nada impide que los empleados que han quedado excluidos de la legislación laboral existente se asocien para negociar con su empleador los salarios u otras condiciones de trabajo. En algunos casos, por ejemplo, el de la Asociación Médica de Ontario, estas asociaciones representarán a sus miembros en lo que respecta a las condiciones de empleo u otras. No obstante, este tipo de «acuerdos colectivos» no cuenta con reconocimiento jurídico.

Ninguna autorización previa es necesaria para crear organizaciones de empleadores o de trabajadores.

El Gobierno no está facultado para intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores o de trabajadores.

En ciertos casos se excluye de la negociación colectiva — de manera explícita y en virtud del estatuto que se les aplica— a ciertas categorías de empleados (como ya se hizo saber); en otros casos se ha determinado que, en aras del interés general, se prohíben las huelgas y los cierres patronales y se someta directamente el conflicto a un arbitraje que obligue a las partes. La legislación puede también limitar el ámbito de las cuestiones que serán objeto de negociación colectiva.

Entre las categorías de empleados a las que se aplica una normativa laboral distinta de la contenida en la ley de relaciones de trabajo cabe citar las siguientes:

- los funcionarios de la Administración Pública de Ontario (a quienes se aplica la ley de negociación colectiva de los empleados de la Corona)
- los bomberos (a quienes se aplica ley de prevención y de protección contra el fuego)
- los trabajadores de hospitales y casas de convalecencia (ley sobre el arbitraje en materia de conflicto laboral en los hospitales)
- los funcionarios municipales y policía, a quienes se aplica, respectivamente, la ley sobre servicios de policía y la ley de la administración pública.

Cuando no se cuenta con un estatuto en materia de derecho de negociación colectiva, tal derecho se rige por lo que establece la costumbre.

La legislación no prevé que el Gobierno deba dar una autorización para que se negocie de manera colectiva.

Desde un punto de vista administrativo, las leyes y reglamentos (en particular en virtud de la ley de relaciones de trabajo) contemplan una protección contra actos de discriminación antisindical o injerencia en los asuntos internos de los sindicatos.

Desde un punto de vista jurídico, las reclamaciones relacionadas con prácticas laborales injustas las ve un tribunal administrativo independiente, de naturaleza casi-judicial: el Consejo para las Relaciones de Trabajo de Ontario. Dicho Consejo ve y decide en materia de conflicto laboral en virtud de los diferentes estatutos de empleados.

Quebec

Desde que se publicó la última memoria sobre el Canadá en septiembre de 2000, la Asamblea Nacional ha adoptado varias leyes relativas a la aplicación de los principios relacionados con el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. La información que contiene la presente memoria se proporciona como parte del seguimiento anual de la Declaración de la OIT sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998.

Regulación de la negociación colectiva y de las relaciones de trabajo

A fines de junio de 2001, la Asamblea Nacional adoptó la ley de enmienda del Código del Trabajo encaminada a establecer la Comisión de relaciones de trabajo (*Commission des relations du travail*) y a enmendar otros textos legislativos (proyecto de ley núm. 31 que constituyó el capítulo 26 de la citada ley de 2001).

Dicha ley persigue fundamentalmente armonizar el Código del Trabajo con las leyes que regulan la negociación colectiva en las relaciones de trabajo en otras partes del Canadá. Persigue cuatro objetivos específicos, a saber:

- 1) establecer de una nueva autoridad laboral;
- 2) considerar cambios en las relaciones entre empleador y empleado;
- 3) flexibilizar la normativa en materia de transferencia de empresas;
- 4) introducir cambios de orden técnico.

Establecimiento de una nueva autoridad laboral. La ley establece la Comisión de relaciones de trabajo que sustituye a la anterior estructura de tres niveles para la certificación de los sindicatos (el funcionario Certificador, el Comisionado laboral y el Tribunal del trabajo — al que se podía apelar respecto de una decisión del Comisionado laboral) y la anterior estructura de dos niveles (Comisionado laboral y Tribunal) para todos los otros asuntos que conciernen la aplicación del Código del Trabajo.

Siguiendo el ejemplo de otros órganos similares que funcionan en otras partes del Canadá, la Comisión de relaciones de trabajo podrá mostrarse más flexible frente a los conflictos que se le someten que los Tribunales de justicia. Estará facultada para realizar encuestas y exámenes e intervenir administrativamente emitiendo órdenes —obligatorias y restrictivas— de cese, desistimiento y otras órdenes de carácter preventivo. Se abolirá el Tribunal del Trabajo; la Comisión emitirá sus decisiones dentro de plazos específicos (60 días respecto de las solicitudes de certificación y 90 días respecto de otro tipo de solicitudes y reclamaciones). Sus decisiones no serán objeto de apelación.

El establecimiento de la Comisión de relaciones de trabajo no implica que pierda vigencia el Consejo para los Servicios Básicos (*Board for Essential Services*)

(artículos 111. 01 a 111. 20 del Código). Se ampliará su ámbito de competencia para que cubra a los funcionarios públicos.

Consideración de cambios en las relaciones entre empleador y empleado. A fin de que las partes puedan evaluar los efectos de los cambios propiciados por el empleador en la gestión de la empresa respecto de la situación jurídica de sus empleados, la Comisión estará facultada para expresar su opinión sobre las consecuencias que a este respecto tendrán los cambios proyectados. Concretamente, si un empleador se propone efectuar cambios considerables en la organización del trabajo que los empleados sindicados estiman que les privará de su condición de tales (en beneficio del empleador), éste deberá notificar por anticipado de ello a la asociación de empleados (certificada) que corresponda.

Dicha asociación por su parte presentará, dentro de un plazo de 30 días, una solicitud a la Comisión en la que pedirá una evaluación de las consecuencias de los cambios propuestos en la situación jurídica de los empleados en cuestión. La Comisión tendrá un plazo de 60 días para pronunciarse a este respecto. El empleador no podrá efectuar los cambios anunciados mientras dicha autoridad no haya emitido su decisión, o bien, luego de transcurridos 30 días de presentada la solicitud para decisión de la Comisión. Pasado este plazo sin embargo, la opinión fundamentada de la Comisión no podrá impedir que el empleador lleve a cabo los cambios proyectados.

Flexibilización de la normativa en materia de transferencia de empresas. La ley contempla también situaciones en que se aplica la normativa que rige la transferencia de una certificación y de un acuerdo colectivo a un nuevo empleador como en los casos de venta o concesión de una empresa. La ley prevé la protección de los derechos colectivos en caso de ventas por orden judicial como en el caso de una quiebra o cuando una decisión del empleador conlleva un cambio en la situación jurídica de una empresa que pasa del plano federal al provincial (Quebec). En estos dos casos se ha estado aplicando desde el 15 de julio de 2001 el derecho de «suite» por el cual el titular conserva los derechos ya obtenidos (*«droit de suite» («real right(s)»*)).

Para concretar, la ley contempla un período determinado durante el cual la asociación certificada deberá solicitar la aplicación de la norma que regula la transferencia de empresas. La ley faculta también a las partes para negociar colectivamente o, mediante un acuerdo específico y limitado, para renunciar a lo previsto en la disposición que figura en el artículo 45 del Código del Trabajo en caso de la concesión parcial de una empresa. Cuando en las circunstancias mencionadas no se llegue a un entendimiento, el acuerdo colectivo así transferido expirará – independientemente de su fecha original de expiración–, a más tardar 12 meses después de realizada la transferencia, excepto si la Comisión considera que la concesión se ha llevado a cabo para destruir la unidad negociadora o para reducir el poder de representación de la asociación certificada.

Introducción de cambios de orden técnico. La ley modifica varias disposiciones del Código del trabajo, en particular las que se refieren al sistema de arbitraje de la siguiente manera:

- se ha estandarizado (fijándola en tres años) la duración máxima del procedimiento de arbitraje en caso de controversia;
- se ha introducido un nuevo límite (60 días) para que el árbitro en un conflicto emita su decisión; el árbitro está facultado para emitir órdenes provisionales para salvaguardar los derechos de las partes.

Las mencionadas disposiciones entraron en vigor el 15 de julio de 2001 junto con las que permitían al Gobierno proceder a las designaciones del presidente y de los dos vicepresidentes de la Comisión destinadas a permitirles preparar su establecimiento.

Disposiciones relativas a las relaciones de trabajo luego de una agrupación de los territorios de los municipios

La ley de enmienda a la ley sobre organización territorial municipal y otras disposiciones legislativas (L.Q., 2000, c.27) contempla varias medidas destinadas a agrupar los territorios de los municipios locales. Dicha ley faculta al Gobierno para que, antes de ordenar la creación de un municipio, establezca una Comisión para la Transición encargada de conseguir un acuerdo con todas las asociaciones certificadas representativas de los trabajadores de un municipio consideradas en el informe y de abordar el asunto de la integración de los mencionados empleados en el personal del municipio que habrá de crearse. La ley prevé la designación de un árbitro-mediador encargado de resolver todo desacuerdo que surja entre la Comisión y las asociaciones. La Comisión también puede sugerir otras medidas encaminadas a asegurar el proceso de transición, en especial los procedimientos para integrar a los otros trabajadores de los municipios considerados en el informe.

La mencionada ley fue objeto de dos enmiendas encaminadas a especificar las disposiciones relativas a los efectos que una agrupación de municipios tendría en las relaciones de trabajo. Las leyes enmendadas fueron: la ley de reforma de la organización territorial municipal de la región metropolitana de Montreal, Quebec y Outaouais (L.Q., 200, c. 56) y la ley que enmienda varias disposiciones legislativas relativas a los asuntos municipales (L.Q., 2000, c.25).

Dichas leyes establecen reglas que permiten a las diversas Comisiones para la Transición integrar a los trabajadores en los nuevos municipios y tomar medidas para determinar cuáles serán las nuevas unidades negociadoras antes de que se creen nuevos pueblos, lo cual se ha previsto para el 1 de enero de 2002. Por último, las mencionadas leyes establecen el mecanismo que permitirá alcanzar el primer acuerdo colectivo que se firmará en los nuevos pueblos, dejando que los acuerdos colectivos existentes expiren el 30 de abril de 2002, a más tardar, e introduciendo un arbitraje basado en el sistema aplicado en el caso de un nuevo convenio colectivo.

Además de las leyes ya mencionadas, una vez realizado el reordenamiento territorial de los municipios (no se presenta) se procederá, por vía administrativa, a codificarán las disposiciones jurídicas específicas en materia de relaciones de trabajo.

Leyes especiales relativas a la reanudación del trabajo

Durante el período al que se refiere esta memoria, la Asamblea Nacional adoptó una ley sobre la reanudación y normalización del servicio público de transporte en el territorio por parte de la Société de transport de la communauté urbaine de Québec (L. Q., 2000, c. 51). Esta ley, que entró en vigor el 15 de diciembre de 2000, prevé la creación de un Consejo Mediador y dispone que en caso de que las partes no consigan firmar un acuerdo colectivo con el asesoramiento de dicho Consejo en el período prescrito, un arbitraje puede imponer las condiciones de trabajo entre las propuestas finales. De hecho, solamente la cuestión relativa a la escala de salarios para los nuevos trabajadores fue sometida a arbitraje en mayo de 2001, recibándose la decisión de arbitraje en junio de 2001.

Evaluación de la situación en la práctica

Plano federal

Principales rasgos de la fuerza de trabajo en el año 2000

La fuerza de trabajo canadiense se incrementó en 278.000 unidades durante el año 2000 totalizando 15.999.200 personas. El porcentaje de ciudadanos canadienses se incrementó en un 0.3 por ciento con lo que su participación porcentual se elevó al 65,9 por ciento.

Durante el año transcurrido, el empleo de tiempo completo creció en un 2,2 por ciento, totalizando 319.000 puestos de trabajo; el trabajo a tiempo parcial se incrementó en un 2,1 por ciento y se cifró en 56.000 puestos de trabajo. Lo anterior representa un crecimiento del empleo a tiempo completo inferior al observado en 1999 (2,8 por ciento) pero un crecimiento considerable del empleo a tiempo parcial cuya cifra había bajado en 1999. El crecimiento del empleo fue particularmente importante en el sector ventas y servicios (124.000 puestos, o sea, un 3 por ciento de aumento) y en el sector industrial (60.000 puestos, también un 3 por ciento de aumento).

Respecto del empleo por cuenta propia, por la primera vez desde 1986 disminuyó de manera sustancial. A fines del 2000 cerca de 146.000 canadienses trabajaban por cuenta propia, o sea, esta categoría de trabajadores disminuyó en un 6 por ciento. Cerca de un tercio de esta disminución se puede atribuir a una baja (50.000 personas) en el número de agricultores independientes.

El número de trabajadores en el sector privado en cambio se había incrementado en 366.000 personas hacia finales del 2000 (un 4 por ciento de aumento). También creció el sector público donde se contó con 89.000 nuevos puestos de trabajo hacia fines de ese año. El principal incremento se debe al sector de los servicios de salud y asistencia social. En la administración pública y la educación disminuyó en dicho año el número de trabajadores.

La tasa de desempleo terminó en la misma cifra con que había comenzado el año, es decir, un 6,8 por ciento.

Libertad de asociación y libertad sindical

Según una encuesta sobre el nivel de la sindicación realizada por *Human Resources Development Canada (HRDC)* en el año 2001 en Canadá había 986 sindicatos (219 sindicatos nacionales, 47 internacionales y 720 de otro tipo) con 4.111.000 afiliados. Durante los últimos 30 años disminuyó la afiliación a sindicatos internacionales. En 1962 un 24,3 por ciento de los sindicatos, que representaban un 72 por ciento de los afiliados, eran sindicatos internacionales. En 2001 dicho porcentaje bajó al 4,8 por ciento de los sindicatos con un 29,5 por ciento del total de afiliados. Los sindicatos nacionales por otra parte, que en 1962 representaban al 11,5 por ciento de los sindicatos, con un 23,5 por ciento de los afiliados, en el año 2001 representaban un 22,2 por ciento de los sindicatos y un 65,5 por cientos de los afiliados.

Cuadro 1: Afiliación sindical en Canadá, 1988-2001

| Año | Número de miembros (en miles) | Fuerza de trabajo civil* (en miles) | Trabajadores no agrícolas asalariados* (en miles) |
|------|-------------------------------|-------------------------------------|---|
| 1988 | 3.841 | 13.512 | 10.963 |
| 1989 | 3.944 | 13.779 | 11.340 |
| 1990 | 4.031 | 14.047 | 11.598 |
| 1991 | 4.068 | 14.241 | 11.679 |
| 1992 | 4.089 | 14.330 | 11.414 |
| 1993 | 4.071 | 14.362 | 11.303 |
| 1994 | 4.078 | 14.505 | 11.310 |
| 1995 | 4.003 | 14.627 | 11.526 |
| 1996 | 4.033 | 14.750 | 11.764 |
| 1997 | 4.074 | 14.900 | 11.802 |
| 1998 | 3.938 | 15.153 | 12.031 |
| 1999 | 4.010 | 15.418 | 12.295 |
| 2000 | 4.058 | 15.721 | 12.707 |
| 2001 | 4.111 | 15.999 | 13.146 |

* Statistics Canada, encuesta sobre la fuerza de trabajo (*The Labour Force Survey*), catálogo 71F0004XCB.
Fuente: cuadro anexo a la memoria presentada por el Gobierno.

La misma encuesta ya citada (HRDC) muestra que el número de afiliados a sindicatos ha aumentado pasando de 3,8 millones en 1988 a 4,1 millones en 2001 aunque este aumento ha sido inferior al crecimiento general del empleo. Consecuentemente, el porcentaje de afiliación sindical de los trabajadores asalariados no agrícolas bajó levemente, pasando de un 35,0 por ciento en 1988 a un 31,3 por ciento en 2001.

Cuadro 2. Fuerza de trabajo en Canadá (estimaciones), 1987-2000

| Año | Fuerza de trabajo civil (en miles) | Trabajadores asalariados no agrícolas (en miles) |
|------|------------------------------------|--|
| 1987 | 13.512 | 10.963 |
| 1988 | 13.779 | 11.340 |
| 1989 | 14.047 | 11.598 |
| 1990 | 14.241 | 11.679 |
| 1991 | 14.330 | 11.414 |
| 1992 | 14.362 | 11.304 |
| 1993 | 14.505 | 11.310 |
| 1994 | 14.627 | 11.526 |
| 1995 | 14.750 | 11.764 |
| 1996 | 14.900 | 11.800 |
| 1997 | 15.153 | 12.031 |
| 1998 | 15.418 | 12.295 |
| 1999 | 15.721 | 12.707 |
| 2000 | 15.999 | 13.146 |

Fuente: Cuadro anexo a la memoria presentada por el Gobierno.

Note: Los datos sobre la fuerza de trabajo y los trabajadores asalariados no corresponden a los promedios anuales observados en el año precedente. Las cifras sobre la sindicación corresponden al mes de enero del año pasado, según lo indicaron las organizaciones de trabajadores.

Información sobre el lugar de trabajo

Para servir mejor los intereses y necesidades en evolución de sus clientes, la Dirección de Información sobre el lugar del trabajo del HRDC ha lanzado dos iniciativas en materia de análisis de las disposiciones contenidas en los principales convenios colectivos. La primera apunta a una revisión del contenido y procedimientos relacionados con la base de datos sobre los principales convenios colectivos en el Canadá. Se actualizan las cifras y amplía el alcance del análisis para que refleje mejor el contenido de los convenios en vigor, incluidas las cláusulas de nuevo tipo. La segunda iniciativa se refiere a la obtención de una muestra estratificada de convenios colectivos en unidades negociadoras de 100 y más trabajadores. Ambas iniciativas responden a peticiones de clientes que dijeron necesitar información sobre unidades negociadoras de menor tamaño así como sobre cuestiones nuevas que emergen en el marco de la negociación colectiva.

Ontario

El clima laboral en Ontario en el año 2000 podría calificarse de estable, con una economía sana y en marcha y con un nivel de desempleo relativamente débil.

En lo que respecta al año 2000 en su conjunto, en Ontario se crearon 184.000 nuevos puestos de trabajo, hecho que continúa la cifra sin precedentes observada en 1999 año en que se crearon 198.000 nuevos empleos. La tasa de desempleo es de 5,7 por ciento para el 2000, en disminución si se tiene en cuenta el 6,3 por ciento observado en 1999.

Entre 1998 y 1999 el ingreso promedio semanal aumentó en un 0,7 por ciento y alcanzó los 651,55 dólares. En los sectores público y privado el incremento salarial fue de 1,7 por ciento en 1998 y de 2 por ciento en 1999.

En 2000, la tasa general de sindicación en Ontario fue de 28,2 por ciento lo que representa un leve incremento con respecto al 28,1 por ciento observado en 1999. Las tasas de sindicación en el sector público (Gobierno, empresas públicas, escuelas y hospitales públicos) fueron aproximadamente 3,8 veces superiores a las del sector privado. El cuadro siguiente contiene ejemplos de esta situación para los distintos sectores económicos:

Cuadro 3. Tasas de sindicación, por sectores

| Sectores | Porcentaje de sindicación |
|---|---------------------------|
| Educación | 70,0 |
| Servicios básicos | 68,7 |
| Administración pública | 66,9 |
| Atención de la salud y asistencia social | 43,9 |
| Construcción | 32,4 |
| Industria | 31,1 |
| Alojamiento y restauración | 7,8 |
| Finanzas, seguros, propiedad inmueble y franquicias | 5,5 |
| Servicios profesionales, científicos y técnicos | 4,1 |

Fuente: cuadro elaborado a partir de la información contenida en la memoria presentada por el Gobierno.

Aunque el número de convenios colectivos en vigor y el número total de trabajadores cubiertos por ellos fluctúa de un año al otro cabe apreciar una tendencia hacia una fusión sindical. Las estimaciones muestran que entre 1996 y 2000 el número total de convenios colectivos es menor: de 10.004 se pasa a 9.735 pero que el número de trabajadores amparados por convenios colectivos se ha incrementado pasando de 1,48 millones a 1,53 millones en 2000.

Tal como lo hizo notar el Ministerio del Trabajo en su Plan 2001-2001, el año precedente se había renovado el 95,2 por ciento de los convenios colectivos sin que se hubiera recurrido a la huelga o a cierres patronales. Puede decirse entonces que en Ontario en un período de tres años el 96,3 por ciento de los convenios se renovaron sin recurrir a las mencionadas medidas.

Tal como se puede apreciar en el Cuadro 4, el número de interrupciones de trabajo en el año 2000 fue levemente superior al observado los cinco años precedentes. Pero, el cuadro también muestra que sus consecuencias –medidas en parte por el número de trabajadores afectados– es considerablemente menor. Sus efectos, considerados en función del número de días de trabajo perdido por trabajador, permanecieron relativamente estables. La duración promedio de las interrupciones de trabajo fue inferior en 2 días al promedio de los cinco últimos años, mejora que probablemente ha tenido efectos positivos en las vidas de los trabajadores en cuestión.

Cuadro 4. Interrupciones de trabajo

| Año | Número de interrupciones | Número de trabajadores implicados | Número de trabajadores afectados por la interrupción | Número de días de trabajo perdidos | Número de días de trabajo perdidos por trabajador | Duración promedio de la interrupción del trabajo | Estimación de los días de trabajo perdidos como porcentaje del tiempo de trabajo |
|--------------------|--------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|---|--|--|
| 2000 | 146 | 5.267 | 379 | 649.730 | 11,8 | 39 | 0,05 |
| Promedio 1995-1999 | 136,6 | 112.931 | 869,2 | 1.201.632 | 11,54 | 41 | 0,1 |

Fuente: *Quarterly Review on Ontario Collective Bargaining Developments*, Primer trimestre 2001, Office of Collective Bargaining Information, Ontario, Labour Management Services.

Respecto del período comprendido entre fines de los años 80 hasta 1999, la publicación titulada *2000 Ontario Economic and Fiscal Review*, del Ministerio de Finanzas, ofrece bastante información desglosada por sexo, ocupación, grupos de edad, región geográfica, promedio de salario semanal y acuerdos sobre aumentos salariales.

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

Plano federal

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (SFMC) del programa laboral del HRDC proporciona apoyo financiero a las iniciativas obrero-patronales encaminadas a mejorar, mediante medidas inéditas, el clima de las relaciones de trabajo en las empresas que caen en el ámbito de acción de las autoridades federales. Además, el SFMC cuenta con un amplio programa de Mediación Preventiva que facilita las relaciones obreropatronales difundiendo técnicas de solución de conflictos como «la relación basada en los objetivos», las «negociaciones en función de los intereses», la «formación para incrementar la eficacia de las comisiones» y la «mediación en caso de reclamaciones».

El Gobierno del Canadá promueve activamente los principios y derechos fundamentales consagrados en la Declaración a través de la negociación de acuerdos de cooperación laboral encaminados a promover y proteger los derechos de los trabajadores en un marco de libre comercio. El último acuerdo negociado, a saber, el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Costa Rica (CCRAC), que se basa explícitamente en la Declaración, constituirá la base para elaborar los futuros acuerdos de ese tipo.

En el citado Acuerdo las partes signatarias hacen constar su firme propósito de incorporar los principios y derechos contenidos en la Declaración en sus respectivas legislaciones laborales para promoverlos. Contiene además un mecanismo que asegura el cumplimiento efectivo de las leyes del trabajo. El CCRALC también contempla programas de asistencia técnica encaminados a mejorar la capacidad institucional de los Departamentos del Trabajo lo cual contribuirá al cumplimiento efectivo de los objetivos de la Declaración en el ámbito nacional.

En diciembre de 2000, la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA), el Congreso de Trabajadores del Canadá, los integrantes de la Comisión Internacional de Desarrollo Laboral, el Instituto Norte-Sur y el HRCDF financiaron un taller titulado *Derechos laborales fundamentales y reducción de la pobreza: estrategias internacionales*, proyectado para debatir cuestiones relativas al papel de las normas del trabajo y de los sindicatos en el desarrollo, explorar estrategias y considerar los posibles medios que permitan a las instituciones de desarrollo utilizarlos al aplicar las normas laborales fundamentales en los países en desarrollo y en las economías en transición. En sus debates un papel central lo ocupó la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ontario

El Gobierno de Ontario continúa vigilando la legislación relativa a las relaciones de trabajo a fin de asegurarse de que se equilibren las necesidades del empleador, de los trabajadores y de sus representantes; se proporcione a las partes las herramientas que les permitan encontrar soluciones negociadas a sus problemas de relaciones laborales, y se cuente con los mecanismos que les permitan resolver los conflictos de manera oportuna si no consiguen encontrar soluciones aceptables para unos y otros.

El Ministerio del Trabajo publica un plan anual de trabajo en que se presentan las tareas que incumben al Ministerio y las entidades públicas que tienen por objetivo contribuir a la prosperidad de Ontario promoviendo la salud, la seguridad y la producción a través unas relaciones de trabajo justas en el lugar de trabajo y en la comunidad general. También se describen en él las iniciativas emprendidas en años precedentes que han permitido avanzar en esa dirección.

El Ministerio del Trabajo participa y en ciertos casos patrocina el establecimiento de redes de relaciones de trabajo tales como la Asociación para las relaciones laborales en la zona de Toronto (*Toronto Area Industrial Relations Association, TAIRA*), que tiene por misión promover un diálogo constructivo entre sindicatos y patrones.

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

- Consejo de Empleadores del Canadá (CEC);
- Congreso de Trabajadores del Canadá (CLC), y
- Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN).

Anexos (no se reproducen)

Cuadro 1: Estadísticas generales sobre la fuerza de trabajo (en miles);

Cuadro 1a: Estadísticas generales sobre la fuerza de trabajo;

Cuadro 2: Índices de participación en la fuerza de trabajo, por edad y sexo;

Cuadro 3: Empleo, por categoría de trabajadores (en miles y en porcentajes);

Cuadro 6: Composición sindical: nacional e internacional en años escogidos;

Cuadro 7: Interrupciones de trabajo (1998-2000);

Gráfico 1: Evolución general de la fuerza de trabajo (1980-1999);

Gráfico 2: Afiliación sindical en Canadá (1998-2001) (la Oficina incorporó este gráfico en su memoria);

Gráfico 3: Interrupciones de trabajo (1982-2000).

China

Gobierno

Evaluación de la situación en la práctica

Con arreglo a la última información proporcionada por todas las Federaciones de Sindicatos de China, actualmente en China, están afiliados 103 millones de trabajadores. A fines de 2000, en 67.195 empresas extranjeras y 432.704 empresas privadas se crearon sindicatos en los centros de trabajo, abarcando a un total de 5.921.200 y 7.889.900 afiliados respectivamente.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales y Salarios, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a fines de 2000, el número de convenios colectivos concluidos y registrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se elevó a un total de 240.000, abarcando a más de 60 millones de trabajadores.

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

En colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), todas las Federaciones de Sindicatos de China, organizaron, en marzo de 2001, un taller de formación dirigido a las negociaciones salariales, y en mayo de 2001, celebraron asimismo un simposio a alto nivel sobre la Mundialización Internacional, las Normas del Trabajo y Diálogo Social.

En cooperación con la OIT, la Confederación de Empresas de China emprendió, de enero a junio de 2001, una encuesta nacional sobre el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores en el tripartismo. En base a los resultados de la encuesta, se llevaron a cabo seminarios de evaluación en Beijing y Shenzhen, cubriendo una vasta gama de materias, tales como las formas de constituir más asociaciones de empleadores en China y de aumentar sus posiciones y mejorar sus cometidos.

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

La presente memoria fue preparada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todas las Federaciones de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China.

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

Los comentarios expresados a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se incluyen en dichos comentarios las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

La existencia del sindicato oficial sirve a los intereses del Estado y pone en marcha sus políticas. Los sindicatos independientes están prohibidos y nadie puede intentar crear uno porque se expone a ser arrestado, internado en un hospital psiquiátrico o en un campo de trabajo forzoso. Existe escaso respeto por los demás derechos fundamentales de los trabajadores.

La libertad de asociación, que está garantizada por la Constitución, no existe en la práctica. Las leyes establecen que dicho derecho constituye un asunto de Estado y del Partido Comunista (PC). La Federación de Todos los Sindicatos de China (ACFTU) es el único sindicato que está reconocido, permaneciendo bajo el estricto control del Partido Comunista, que nombra a todos sus cargos. La ACFTU ejerce un monopolio legal muy fuerte, sobre todas las actividades sindicales. [Se hace referencia al papel del Presidente de la ACFTU y a su propia organización.]

En últimos años, las autoridades han instado a la ACFTU a que establezca sindicatos en el seno de las empresas privadas, pero todavía son muy escasas con sindicatos (en menos del 10 por ciento de ellas se han creado sindicatos). En las que existen sindicatos, sus congresos sirven habitualmente para celebrar convenios colectivos entre la dirección de

la empresa, el secretario del PC y los representantes sindicales. En las pequeñas empresas, incluidas las extranjeras, es habitual que una persona ocupe hasta tres cargos.

El trabajo forzoso ante los retos del sindicato único

La constitución de un sindicato debe someterse a la aprobación de la ACFTU. Los sindicatos independientes son ilegales, y su descubrimiento conduce a la represión. Los que intentan constituir uno son sistemáticamente arrestados en virtud del sistema de «reeducación a través del trabajo». Se trata de una forma de detención administrativa para la que no se precisa juicio ni recurso. La policía puede decidir las condenas con un máximo de tres años en un campo de trabajo forzoso. En la práctica, las condenas se vuelven a examinar tan pronto como las autoridades presumen una amenaza, tantas veces como se hayan probado los casos. A veces, un período de «reeducación de trabajo forzoso» es seguido por un juicio y una larga condena de trabajo forzoso. Sin embargo, estos procesos a menudo se llevan a cabo en secreto, y sin respetar los derechos de la defensa.

[Comentarios con referencias a una demanda interpuesta respecto al trato mencionado por los sindicatos independientes encarcelados así como a la defensa de los miembros de sus familias.]

Si bien las huelgas están prohibidas, éstas van en aumento

El derecho de huelga se modificó en la Constitución en 1982 por motivos como el que el sistema político «eliminó los problemas entre el proletariado y las empresas privadas». Cada vez más, las huelgas han proliferado en China para protestar por los salarios impagados, por las quiebras como consecuencia de una mala gestión o por la malversación del capital de la empresa, o por exigir respeto de la legislación laboral. A tenor de algunas fuentes, en 2000 hubo más de 100.000 huelgas. La ACFTU nunca ha convocado las huelgas. Al contrario, se encuentra a disposición de los empleadores o de las autoridades locales para instar a los trabajadores a volver a sus puestos de trabajo. La ley sobre los Sindicatos les concede el papel de mediadores o de intermediarios con los empleadores en tiempo de huelga. En caso de producirse un conflicto, existen procedimientos de mediación, pero la Oficina Laboral tiende a otorgar preferencia de trato a los empleadores en tales procedimientos. La cantidad de huelgas ha obligado a las autoridades locales a renunciar al recurso sistemático de la violencia para detenerlas (aunque todavía suele suceder), y al menos empezar a dialogar. En algunos casos, las autoridades han asignado fondos para abonar los atrasos salariales impagados o los beneficios sociales denunciados por los manifestantes. En otros, han recurrido a la fuerza o a las amenazas para dejar a los huelguistas sin trabajo.

No existe una verdadera negociación colectiva

En teoría, el derecho de negociación colectiva está garantizado por el primer Código del Trabajo que entró en vigor en China en 1995. Conforme al Gobierno, el objetivo consiste en evitar los abusos de los derechos de los trabajadores en las empresas privadas extranjeras y en empresas conjuntas. A pesar de todo, en la práctica las disposiciones sobre la negociación colectiva no se aplican. Los contratos de trabajo no están definidos por la legislación. Existen abundantes ejemplos de empleadores que pasan por alto esta nueva normativa.

[Comentarios de referencias de índole tolerante hechas respecto a detenciones y arrestos particulares mencionados por los sindicatos, entre mayo y junio de 1989, y desde entonces.]

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de China siempre se ha comprometido a proteger los derechos e intereses fundamentales de los trabajadores. El 24 de septiembre de 2001, el Gobierno sometió a la Oficina de la OIT sus respuestas para el cuestionario sobre el seguimiento de la Declaración. Aportó información con todos los pormenores sobre la legislación y la práctica en China relativas a las cuatro categorías de derechos y principios.

El Gobierno desea recalcar, que en el transcurso de los debates sobre la Declaración, se rechazó el consenso acerca del carácter promocional de la Declaración. Además se decidió que el seguimiento no debiera consistir en un procedimiento fundado en las quejas ni en unas segundas elecciones. Por consiguiente, el Gobierno considera que las compilaciones de las memorias anuales tendrían que mencionar las informaciones oficiales aportadas por los Estados Miembros además de otras fuentes sin que haya repercusión en los casos individuales.

El Gobierno de China no presentará más observaciones en materia de la comunicación proveniente de las organizaciones de trabajadores si ello perjudica el procedimiento de seguimiento.

Corea, República de

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva están reconocidos en la República de Corea.

Dichos principios están reconocidos en los siguientes instrumentos jurídicos:

- la Constitución:

Para mejorar las condiciones de trabajo, los trabajadores deberán gozar del derecho a la libertad de asociación, la negociación colectiva y la acción sindical (artículo 33, párrafo 1).

- la ley de Sindicatos y Relaciones Laborales (TULRAA):

Los trabajadores son libres de crear o de pertenecer a un sindicato, salvo los funcionarios públicos o el personal docente, sujetos a otras leyes (artículo 5),

Los representantes de los sindicatos están facultados para negociar con los empleadores o las asociaciones de empleadores, así como de concluir convenios colectivos en nombre de sus afiliados (artículo 29, párrafo 1);

Un sindicato y un empleador o asociaciones de empleadores podrán negociar, de buena fe y lealmente, entre sí, y concluir convenios colectivos sin abusar de su mandato (artículo 30, párrafo 1).

EL artículo 33, párrafo 2, de la Constitución estipula: «Solamente los funcionarios públicos designados por esta ley deberán gozar del derecho de la libertad de asociación, a

la negociación colectiva y a la acción sindical.» El artículo 66 de la ley de funcionarios públicos estatales y el artículo 58 de la ley de funcionarios públicos locales prohíben las actividades sindicales de los funcionarios públicos, excepto las de aquellos empleados en trabajos manuales.

* El alcance, en la práctica, de los funcionarios públicos, empleados en labores manuales abarca a: los empleados destinados a ejecutar tareas rudimentarias en el Ministerio de Información y Comunicaciones, en la Administración Nacional de Ferrocarriles y en el Centro Nacional Médico (artículo 28 del Reglamento de Obligaciones de los Funcionarios Públicos Estatales)¹.

La ley relativa de creación, funcionamiento, etcétera, de Asociaciones en centros de trabajo de Funcionarios Públicos, de 24 de febrero de 1998, permite a los funcionarios públicos, del grado 6 o inferior (salvo el personal docente, policía y bomberos) organizarse en torno a una asociación en cualquier órgano de la administración, así como negociar la mejora de sus condiciones y sistemas laborales, y resolver sus perjuicios.

La creación de otro sindicato que integre a los miembros del sindicato que ya existe en la empresa, estará prohibido hasta el 31 de diciembre de 2006.

La ley (TULRAA) de marzo de 1997, adoptó el principio del pluralismo sindical a cualquier nivel de la empresa, bajo la condición que se haría efectivo a partir de 2002. Hasta dicha fecha, los interlocutores sociales deberán estipular los sistemas, procedimientos y otras medidas necesarias para un nuevo sistema de negociación colectiva (artículo 5, párrafo 1 y 3 de la TULRAA).

Sin embargo, la ley fue revisada el 28 de marzo de 2001 tras la decisión adoptada el 9 de febrero de 2001 por la Comisión Tripartita, para aplazar la introducción del pluralismo sindical hasta 2007.

En virtud del principio de libertad de asociación, el artículo 22 de la Constitución no exige ninguna autorización previa para crear sindicatos. Todo sindicato estará sujeto, únicamente, a notificar la creación de dicha organización sindical a la autoridad competente, en virtud del artículo 10 de la TULRAA, para que sea amparado por dicha ley.

En principio, el Gobierno no deberá intervenir una vez que los sindicatos se hayan organizado y funcionen de manera autónoma. No obstante, en los casos que se exponen a continuación, permiten que el Gobierno se involucre en el funcionamiento de los sindicatos al ampliar las actividades sindicales de apoyo.

- Cuando el representante de un sindicato abandone o eluda, voluntariamente, la junta de una reunión general, y cuando más de un tercio de los miembros o delegados solicite la elección de una persona a fin que la reunión se convoque por una autoridad competente, ésta deberá solicitar el consejo de la Comisión de Relaciones Laborales para adoptar una decisión y, con arreglo a su decisión, nombrar a la persona encargada de convocar la reunión del sindicato (artículo 18, párrafo 3, de la TLURAA).

¹ Los textos con un asterisco (*) contienen explicaciones del Gobierno del texto que sigue a continuación.

- En el caso en que no se haya nombrado ninguna persona para convocar una reunión general o un consejo de delegados, la autoridad competente deberá nombrar una persona cuando más de un tercio de los miembros o delegados del sindicato solicite el nombramiento de una persona encargada de convocar la reunión conforme a los requisitos del orden del día de la reunión (artículo 18, párrafo 4 de la TULRAA);
- Cuando el reglamento interno del sindicato vulnere las leyes laborales, la autoridad competente deberá ordenar, tras la decisión adoptada por la Comisión de Relaciones Laborales, al sindicato involucrado para que subsane la ausencia de las partes y rectifique las deficiencias de su reglamento interno (artículo 21, párrafo 1, de la TUZLRAA);
- Cuando las decisiones o medidas adoptadas por el sindicato vulneren las leyes o los reglamentos internos de los sindicatos, la autoridad competente deberá ordenar, tras la decisión de la Comisión de Relaciones Laborales, que el sindicato implicado resuelva los problemas para corregir los defectos de dichas normas legales (artículo 21, párrafo 2, de la TULRAA).

* La orden de corregir las deficiencias de las decisiones o medidas que vulneren los estatutos internos de los sindicatos se dictará únicamente cuando la parte interesada introduzca un recurso ante la autoridad competente.

A instancia de las autoridades administrativas, todo sindicato deberá informar del estado de sus cuentas y de su funcionamiento a la autoridad competente (artículo 27 de la TULRAA).

Los conflictos que se produzcan en los servicios públicos básicos podrán ser objeto de una mediación obligatoria seguida de ciertos procedimientos. Los servicios públicos básicos, definidos en el artículo 71, 2) de la TULRAA, abarcan el suministro de los servicios de ferrocarriles, agua, gas y electricidad, el suministro de los servicios de refinera petrolera, los servicios hospitalarios y de telecomunicaciones.

* En enero de 2001, los servicios bancarios y los de autobuses inter-city se suprimieron de la lista.

Además, la mediación obligatoria no se deberá interpretar como una mediación automática en un conflicto que limite el derecho de huelga. Únicamente después que el Comité de Mediación Especial de la Comisión de Relaciones Laborales decida que un conflicto laboral originado en los servicios públicos esenciales no sea probable que se resuelva a través del arbitraje, el Comité podrá recomendar a la Comisión que someta el caso a la mediación obligatoria (artículo 74 de la TULRAA).

En virtud de dicha recomendación, el Presidente de la Comisión podrá decidir, tras las consultas preceptivas ante los miembros de la Comisión que representan los intereses públicos, si el caso debe ser sometido a la mediación obligatoria (artículo 75 de la TULRAA).

Con arreglo al artículo 40 de la TULRAA, en el caso de la negociación colectiva o de otra actividad industrial, todo sindicato o empleador puede ser apoyado por las siguientes entidades:

- 1) federaciones industriales o una confederación nacional de las que el sindicato sea miembro;

- 2) la asociación del empleador de la cual sea miembro;
- 3) toda persona que haya sido notificada a las autoridades administrativas por los sindicatos o empleadores;
- 4) toda persona nombrada para aportar apoyo en virtud de cualquier otra ley o regulación.

Los sindicatos creados en conformidad de la TULRAA tienen garantizado el derecho de negociación colectiva por la Constitución. Sin embargo, el derecho no es extensible a las organizaciones que no cumplen los procedimientos establecidos por la TULRAA, así como cualquiera otros funcionarios públicos empleados en tareas manuales.

Los convenios colectivos son concluidos por un periodo máximo de validez de 2 años (artículo 32 de la TULRAA). No existen leyes ni otras regulaciones que estipulen autorizaciones por el Gobierno relativas a los convenios colectivos.

EL artículo 81 de la TULRAA estipula que toda acción de los empleadores que conculque los tres derechos fundamentales de los trabajadores constituirá una práctica laboral injusta. Dicha ley contiene decisiones destinadas a sancionar penalmente a los empleadores que cometan tales prácticas laborales injustas y no cumplan la decisión adoptada por la Comisión de Relaciones Laborales con el propósito de subsanar dichas prácticas injustas.

* Artículo 81«Prácticas Laborales Injustas» de la TULRAA (citado en extenso).

Los empleadores no deben cometer ninguna acción que coincida con alguno de los siguientes subpárrafos (más adelante mencionados como «Prácticas Laborales Injustas»):

- 1) despido de, o discriminación contra, todo trabajador a causa de los principios que el trabajador disfrutaba, o intentaba disfrutar o de todo sindicato por crear un sindicato, o por haber desempeñado una actividad justificable para el funcionamiento del sindicato;
- 2) empleo de todo trabajador bajo condiciones que el trabajador no podría disfrutar individualmente o de un sindicato, o podría gozar un sindicato dado. Sin embargo, en ocasiones donde un sindicato sólo está representado por dos tercios de los trabajadores empleados en la misma actividad, la conclusión de un convenio colectivo bajo el cual toda persona es empleada en condiciones que él o ella podrían dejar de ser miembros del sindicato, deberá permitirse como una excepción. En dicho caso, el empleador no podrá discriminar a un trabajador porque fue expulsado de un sindicato;
- 3) negar o entorpecer la conclusión de un convenio colectivo o de una negociación colectiva sin motivos justificables, al representante de un sindicato o una persona autorizada por un sindicato;
- 4) represión de, o impedimentos, en la creación o el funcionamiento de un sindicato y el pago de salarios para todos los funcionarios de un sindicato que trabajan a jornada completa, o suministran apoyo financiero al funcionamiento de un sindicato. Sin embargo, los empleadores pueden permitir a los trabajadores participar en consultas o negociación con los empleadores durante el horario de trabajo, y pueden disponer de una oficina sindical de tamaño reducido;

- 5) despido de, o discriminación contra todo trabajador por los principios que el trabajador no ha disfrutado por actividades asociativas justificables, o por haber informado de las transgresiones de las decisiones del empleador del presente artículo a la Comisión de Relaciones Laborales, o por ser testigo de tales transgresiones o haberlas denunciado ante las autoridades administrativas.

Toda transgresión de las susodichas decisiones será castigada con la pena de prisión de hasta 2 años, o con una multa de hasta 20 millones (artículo 90 de la TULRAA).

Evaluación de la situación en la práctica

Relación del número de organizaciones sindicales en 2000:

- número de sindicatos: el total de 5.698 está compuesto por 46 federaciones y por 5.652 sindicatos individuales.
- número de afiliados sindicales: 1.526.995 miembros;
- número de trabajadores susceptibles de ser elegidos miembros sindicales: 12.701.000 trabajadores;
- densidad sindical: 12 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 fue adoptado en la promulgación de la TULRAA en marzo de 1997.

Sin embargo, toda empresa podrá contar con diversos sindicatos únicamente a partir de 2006.

Respecto a la ley relativa a la creación, funcionamiento, etcétera,... de asociaciones de funcionarios públicos en los centros de trabajo (promulgada el 24 de febrero de 1999), a los funcionarios públicos, del grado 6 o inferior, se les permite que se organicen en el centro de trabajo a nivel de un órgano administrativo individual así como negociar la forma cuyas condiciones y sistemas de trabajo pueden ser mejorados así como tratar otros perjuicios de forma más eficaz.

La ley de creación o funcionamiento, etcétera,... de Sindicatos del Personal Docente, promulgada el 29 de enero de 1999, en vigor desde el 1º de julio de 1999, dispone que el personal docente goza del derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo está trabajando para el mejoramiento del sistema legislativo, con miras a garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La Comisión Tripartita fue constituida por la ley relativa a la creación, funcionamiento, etcétera,... como un instrumento para promover el diálogo social. La Comisión completa los esfuerzos del Gobierno que rechazó los convenios alcanzados por la Comisión en la aplicación de las políticas del Gobierno.

Como consecuencia de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para alentar el diálogo social entre los interlocutores sociales en la Comisión tripartita sobre la promoción

de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la Comisión tripartita ha adoptado el acuerdo de seguimiento en dos etapas con miras a reconocer el derecho de los funcionarios públicos a sindicarse.

Primera etapa: legalización de las Asociaciones de los Funcionarios Públicos en los centros de trabajo (POWAS);

Segunda etapa: el reconocimiento pleno de los sindicatos de funcionarios públicos tras considerar la opinión pública y las reformas institucionales;

El Gobierno continuará desplegando todos los esfuerzos con vistas a garantizar la efectiva creación y el funcionamiento de las POWAS. Esto contribuirá a la creación efectiva y al funcionamiento de los sindicatos de los funcionarios públicos.

La Comisión Tripartita dispone en el párrafo «Medidas para garantizar los derechos laborales fundamentales de los funcionarios públicos» sobre los debates del orden del día, consultas a expertos así como la realización de encuestas. La Subcomisión sobre Derechos Laborales Fundamentales de Funcionarios Públicos sometida a la Comisión Tripartita ha mediado completamente de buena fe en este material.

A comienzos de 2002, la Comisión Tripartita organizará encuestas acerca de las clases y prácticas del pluralismo sindical, y debatirá una nueva estructura negociadora sobre el pluralismo sindical.

La Comisión Tripartita ha tratado otras cuestiones tales como cambiar la extensión de los servicios públicos fundamentales para mejorar los derechos laborales básicos.

El Gobierno solicitará, cuando sea necesario, la cooperación y la asistencia técnica de la OIT para promover el diálogo tripartito, que frecuentemente afronta los obstáculos debido a la escasa experiencia en este ámbito, la cual se trata de la más importante para mejorar el sistema de relaciones industriales.

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 de empleadores y de trabajadores:

- Federación de Empleadores de Corea (KEF)
- Federación de Sindicatos de Corea (FKTU)
- Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU)

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Coreana de Empleadores (KEF) a través del Gobierno

En la República de Corea se reconocen la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en general, salvo en el caso de los funcionarios públicos. El texto subsiguiente versa sobre asuntos relacionados con restricciones parciales de la libertad sindical.

Reconocimiento del derecho a una actuación sindical de los funcionarios públicos

El 6 de febrero de 1998, la Comisión Tripartita llegó a un acuerdo sobre el derecho a una actuación sindical de los funcionarios públicos. A quienes se autorizó a partir de enero de 1999 se permitió organizar comités de empresa a los funcionarios. Ulteriormente se autorizó la constitución de sindicatos, en concordancia con la opinión pública y después de la revisión de la legislación pertinente.

El 19 de julio de 2001, la Comisión Tripartita creó un subcomité sobre los derechos sindicales de los funcionarios públicos, el cual se reúne dos veces por semana para examinar: 1) el ámbito de los derechos sindicales y 2) el alcance de la afiliación sindical.

Pluralismo sindical en la empresa

El 9 de febrero de 2001, los trabajadores, los empleadores y el Gobierno acordaron en la Comisión Tripartita retrasar en cinco años la introducción del pluralismo sindical en las empresas, habida cuenta del impacto negativo en las relaciones de trabajo de unos conflictos y porfías interminables sobre el particular.

Los propios sindicatos habían pedido ese aplazamiento. Tanto a la Federación Coreana de Sindicatos como al Congreso Coreano de Sindicatos les preocupa vivamente el pluralismo sindical en la empresa y querían evitar que la existencia de varios sindicatos desbarate la unidad de los trabajadores en una misma compañía; por otra parte, los empleadores pueden aprovecharla deliberadamente para dificultar la actuación de los sindicatos ya existentes. A los sindicatos les preocupa también que un sistema de representación múltiple fragmente la expresión de sus reivindicaciones por los trabajadores.

En realidad, solamente está prohibida la multiplicidad sindical en la empresa cuando la afiliación a un sindicato solapa la de otra ya existente. De hecho, los tribunales interpretan muy estrictamente la legislación con objeto de reducir al mínimo tal eventualidad. [Se mencionan sindicatos en relación con ciertos sectores.]

Derechos sindicales del personal docente

A raíz de la promulgación de la ley especial sobre los sindicatos de personal docente se reconocen desde el 1 de julio de 1999 los sindicatos de personal docente. [Se menciona un sindicato en particular.] Se debería restringir en cierta medida la acción colectiva del personal docente para proteger el derecho a aprender de los alumnos.

El Comité de Relaciones Laborales de la Comisión Tripartita tiene en estudio el tema de los derechos sindicales de los profesores.

Restricciones que se imponen a la acción colectiva en los servicios esenciales

Los sindicatos aducen que los conflictos laborales en los servicios esenciales se someten siempre a un arbitraje obligatorio y que no es posible ejercer el derecho de huelga, ya que esos conflictos se zanján automáticamente con un laudo arbitral. Esto dista mucho de ser cierto.

Los conflictos laborales en los servicios esenciales se someten al arbitraje obligatorio únicamente cuando el Comité Especial de Mediación de la Comisión de Relaciones Laborales recomienda al Presidente de la misma que someta el caso al arbitraje después de fracasar sus gestiones de mediación. [Se alude a un asunto que está pendiente de examen en el Comité de Libertad Sindical de la OIT.] El sistema del arbitraje obligatorio en los servicios esenciales debe considerarse como la restricción menor posible para reducir al mínimo las secuelas de las huelgas en los sectores, fomentando la solución de los conflictos de trabajo mediante la negociación.

Detención de responsables sindicales

[Se menciona un asunto pendiente de estudio por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) a través del Gobierno

1. En lo que se refiere a la afirmación de que a los funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales no se les niega el derecho de sindicación:

En principio, a los funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales la Constitución y las leyes pertinentes (ley sobre los funcionarios del Estado y ley sobre los funcionarios de la administración local) les garantizan tres derechos laborales básicos. Pero los hechos desmienten tal afirmación.

En el artículo 66, 2) de la ley sobre los funcionarios del Estado se dice que el ámbito de acción de los funcionarios públicos que se dedican a actividades manuales vendrá determinado por las Normas de la Asamblea Nacional, las del Tribunal Constitucional y las de la Comisión Electoral Nacional. Pero en esas leyes no hay ninguna disposición que defina ese ámbito de acción.

En las Normas sobre el Cometido de los Funcionarios del Estado se dice que «los funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales» son los que llevan a cabo tareas técnicas y elementales en el Ministerio de Información y Comunicaciones, en la Administración Nacional de Ferrocarriles y en el Centro Médico Nacional. Las Normas del Tribunal Constitucional especifican que los funcionarios públicos de cinco categorías de trabajo, entre ellos las relacionadas con los documentos confidenciales y la seguridad del Estado, son «los funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales». A los funcionarios públicos de las dos categorías se les garantiza el derecho de sindicación.

El párrafo 2 del artículo 58 de la ley sobre los funcionarios de la administración local estipula que las Ordenanzas Públicas pertinentes determinarán el ámbito de acción de los funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales, y en el párrafo 3, 4) de su artículo 2 se especifica que «quienes se dedican a actividades laborales simples son funcionarios públicos en servicio profesional especial». No obstante, ninguna organización local autónoma, de entre las 248 entidades regionales, ha definido el ámbito de acción de los «funcionarios públicos que se dedican en la práctica a actividades manuales» en las Ordenanzas Públicas.

[Se mencionan diversos asuntos relacionados con funcionarios públicos que tiene en estudio el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Los funcionarios públicos han creado la Federación de Asociaciones Laborales de Funcionarios Públicos. [Se hace referencia a cuestiones con carácter de queja.]

La Federación y otras organizaciones de funcionarios públicos no participan en el examen por la Comisión Tripartita del tema de los sindicatos de los funcionarios públicos.

[Se mencionan asuntos que afectan a funcionarios públicos, maestros o profesores, así como la prohibición de la multiplicidad sindical y una presunta intervención en el funcionamiento de los sindicatos y en la negociación colectiva, todo lo cual está pendiente de estudio por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Solamente se consiente la multiplicidad sindical en el nivel de las federaciones y las confederaciones. [Se hace referencia a cuestiones con carácter de queja.] El Tribunal Supremo considera que aspectos prácticos como las actividades de una organización y la línea de demarcación entre los sindicatos existentes y los de nuevo cuño son la base para decidir si hay una coincidencia en su composición o no. No obstante, el Ministerio de Trabajo y los organismos que han optado por su interpretación administrativa con sus auspicios siguen apegados a consideraciones de forma, de modo tal que a un sindicato sin problemas de identificación se le rechaza cuando presenta una queja ante el tribunal. [Se hace referencia a cuestiones con carácter de queja.]

En la República de Corea los sindicatos de empresa han sido la norma. Pero está surgiendo ahora un gran número de otros sindicatos, de carácter regional, sectorial o profesional. La Confederación Coreana de Sindicatos ha decidido igualmente que sus miembros pasen a serlo de sindicatos sectoriales, que es lo que está ocurriendo. En esta nueva situación, la rígida administración del Ministerio de Trabajo ha acentuado las restricciones que coartan la multiplicidad sindical en comparación con 1997, que fue cuando se revisaron las leyes y los sindicatos de empresa eran la norma.

[Se menciona una supuesta intervención del Gobierno en el funcionamiento de una organización de trabajadores, el arbitraje obligatorio y los servicios públicos esenciales, todo lo cual tiene actualmente en estudio el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Intervención de terceros

Subsiste en la ley sobre las relaciones de trabajo y los sindicatos (artículo 40) la prohibición de toda intervención de terceros, y en el artículo 89 se precisa que toda violación de lo dispuesto en el artículo 40 será castigada con una pena de prisión hasta de tres años y multas de 30 millones de wones.

[Se hace referencia a cuestiones con carácter de queja.] Referentes entre otras cosas a la presunta intervención de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de los ministerios competentes en la negociación colectiva, en organismos afiliados y en organismos que tienen inversiones gubernamentales.]

Pese a lo que dice el Ministerio de Trabajo, abundan las prácticas laborales injustas, pero a los empleadores culpables se les sanciona rara vez, si acaso con una multa. El efecto de las medidas punitivas es, pues, muy limitado. El problema mayor radica en la indecisión del Gobierno, pero hay también problemas estructurales. Hoy en día, para los delitos en materia laboral es competente la Dirección de Seguridad Pública de la Fiscalía General del

Estado, que se ocupa de los actos delictivos contra el Estado y los establecimientos. Se demuestra con ello que las actividades relacionadas con las huelgas se tratan como actos delictivos contra el Estado. El tema de las prácticas laborales injustas de los empleadores incumbe a la sección que cuenta con los oficiales más politizados y conservadores. No es, pues, sorprendente que se muestren reacios a castigar a los empleadores. A ello se suma el hecho de que el Ministerio de Trabajo no investiga como es debido las prácticas laborales injustas.

[Se menciona una queja relativa al número de trabajadores detenidos.] Está cundiendo la desconfianza para con el Gobierno a causa de esa aplicación parcial de la legislación.

Las estadísticas compiladas por el Servicio Central ponen de manifiesto que solamente se toma en consideración el 10,1 por ciento de las denuncias de prácticas laborales injustas que requieren una solución. Hay un procedimiento de ese tipo aplicable a los casos de máxima gravedad, pero el sistema vigente es ciertamente muy poco eficaz.

En lo que atañe a la afirmación del Gobierno, según el cual la Comisión Tripartita promueve el reconocimiento efectivo de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, lo cierto es que es meramente un órgano asesor de la Presidencia y una entidad consultiva pro forma, y no un dispositivo de diálogo social como es el caso en otros países.

No se puede tener la seguridad de que vaya a cumplirse lo decidido por la Comisión porque no hay ningún órgano que pueda imponer su cumplimiento. El Gobierno lleva a la práctica selectivamente lo que le interesa. De hecho, en relación con los despidos y la implantación de un plan de trabajadores contractuales decidido en la primera reunión de la Comisión Tripartita, el Gobierno decidió la promulgación de leyes inmediatamente después del acuerdo, pero no ha propuesto nada en lo tocante a derechos laborales básicos como el derecho de los trabajadores despedidos y desempleados a afiliarse a un sindicato que no sea de empresa, la legalización de los sindicatos de funcionarios públicos y la reducción de las horas de trabajo, a pesar de que han transcurrido tres años desde el acuerdo.

La Comisión Tripartita decidió asimismo retrasar cinco años más la introducción del pluralismo sindical, lo cual se opone al principio del diálogo social, que debería propugnar. Las decisiones de la Comisión se toman por mayoría de votos, entre ellos los de los representantes del interés público, nombrados por el Gobierno, por lo que reflejan sus posiciones. [Se hace referencia a cuestiones con carácter de queja.]

El Gobierno se vale de la Comisión para justificar su inacción en el caso de asuntos importantes.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)

El Gobierno de la República de Corea hace suyo el principio básico de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en el Informe Global y la cooperación técnica de la Secretaría de la OIT.

Como se dice en sus anexos, la finalidad de la Declaración consiste alentar los esfuerzos de los Miembros de la Organización con miras a la promoción de los principios y derechos fundamentales.

En consonancia con el objetivo de la Declaración, el seguimiento debe tener un riguroso carácter de promoción y perseguir fines de cooperación técnica, lo cual ha de ayudar a los Miembros de la OIT a aplicar efectivamente los convenios fundamentales.

A este respecto, las observaciones del Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) sobre la memoria anual de este año, en lo que se refiere a los convenios fundamentales no ratificados, no son compatibles con el principio básico de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el examen de su seguimiento en el Informe Global.

El Confederación Coreana de Sindicatos había planteado ya problemas de libertad sindical en las quejas que remitió al Comité de Libertad Sindical, el cual ha recibido ya los materiales presentados esta vez por la KCTU.

Por consiguiente, el hecho de presentar asuntos ya examinados por el Comité en el contexto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el examen de su seguimiento en el Informe Global viola el principio básico de la Declaración a saber: ni ella si su seguimiento deben servir de segundo dispositivo de supervisión, referido a los Estados miembros.

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

Las siguientes observaciones versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales:

Sigue habiendo en la República de Corea obstáculos que coartan el ejercicio del derecho de huelga, detenciones y actos de violencia contra sindicalistas, así como la prohibición de afiliarse a un sindicato en el caso de la mayoría de los trabajadores y otras violaciones de los derechos sindicales.

El Gobierno incumple sus obligaciones internacionales

En 1996, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) admitió en su seno a la República de Corea siempre y cuando «reformara su legislación en consonancia con las normas internacionalmente aceptadas, incluidos derechos esenciales como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva». La República de Corea prometió que lo haría cuando ingresó en la OIT unos años antes, pero no había tomado ninguna medida en tal sentido. En 1997, la presión internacional le obligó a introducir ciertas mejoras en su legislación laboral, pero siguió violando los derechos sindicales, tanto en la legislación como en la práctica. La OCDE ha establecido un procedimiento especial para supervisar la actuación del país al respecto, lo cual constituye una decisión sin precedentes de esa organización.

Privación práctica de los derechos sindicales en el caso de los funcionarios públicos

A muchas categorías de funcionarios se les sigue negando el derecho a formar parte de asociaciones profesionales: solamente 338 000 de los 930 000 funcionarios públicos

pueden ejercer ese derecho. En 1999 se levantó la prohibición de los sindicatos de personal docente, pero sigue estando prohibida la presencia de sindicatos en los centros docentes, al igual que todas las actividades políticas.

Se viola también el derecho de negociación colectiva en el servicio público, ya que no puede ejercerlo el personal de los organismos oficiales, de las empresas estatales y de la industria de la defensa.

Se prohíbe en general el ejercicio del derecho de huelga. La ley de 1997 sobre las relaciones laborales (TULRAA) y las actividades sindicales y la legislación que se aplica a los funcionarios públicos prohíben la huelga en el caso de quienes trabajan para la administración central o local y para los que intervienen en la producción de bienes militares. La ley contiene una larga lista de «servicios esenciales» en los cuales se puede restringir rigurosamente el derecho de huelga mediante la imposición de procedimientos de mediación y de arbitraje. [...] Al personal docente se le niega también el derecho de huelga.

En la República de Corea son frecuentes las detenciones de sindicalistas (528 en 2000), si bien habitualmente sólo por breve tiempo. Se recurre con frecuencia al artículo 314 del Código Penal, como pretexto para detener a dirigentes sindicales, porque se considera que la convocación de una huelga en un servicio esencial quebranta la obligación de recurrir antes al arbitraje.

En la República de Corea hay también algunas zonas francas. El Gobierno considera que las empresas instaladas en ellas son de interés público, y los derechos sindicales de los trabajadores están sometidos a restricciones más severas que fuera de ellas.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En respuesta a los comentarios de la CIOSL sobre la memoria anual en lo que se refiera al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Gobierno de Corea señala que repiten los argumentos sometidos al Comité de Libertad Sindical [Se menciona un caso específico] y recuerda, a este respecto, los principios básicos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, para aclarar que debería servir de segundo dispositivo de supervisión.

No se pretende en esta respuesta entrar en los detalles de todos y cada uno de los argumentos de la CIOSL, como queda dicho, porque los tiene ya en estudio el Comité de Libertad Sindical, sino exponer brevemente los progresos logrados en lo tocante a los derechos laborales en la República de Corea desde su ingreso en la OCDE, y destacar la información errónea [contenida en los comentarios] en lo que atañe a la situación en el país en lo que se refiere a los derechos laborales.

1. *Progreso de los derechos laborales en la República de Corea desde su ingreso en lo OCDE en 1996*

El Gobierno no ha cejado en sus esfuerzos por mejorar los derechos laborales en el país para acatar las normas internacionalmente aceptadas, a la vez que coopera decididamente con organizaciones como la OIT y la OCDE.

En marzo de 1997 se revisó la legislación laboral para reconocer las actividades políticas de los sindicatos y de las múltiples centrales sindicales y para anular las disposiciones que prohibían la intervención de terceros.

La Comisión Tripartita, dispositivo de diálogo social creado en febrero de 1998, ha permitido el establecimiento de asociaciones de funcionarios públicos en los lugares de trabajo (POWA) (1 de enero de 1999), así como de un sindicato del personal docente (julio de 1999). El Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) ha actuado de centro nacional con la Federación Coreana de Sindicatos (KCTU) desde que fue reconocida en noviembre de 1999. Los representantes tripartitos en la Comisión han estudiado otras medidas de reforma institucional, entre ellas la existencia de sindicatos para los funcionarios públicos y la reducción de las horas de trabajo, con miras a mejorar los derechos de los trabajadores y la calidad de su vida.

2. *Derechos laborales en el sector público*

La CIOSL se aparta radicalmente de la realidad cuando dice en sus comentarios que [al personal] de la administración pública, entre otros el de las empresas estatales y de la industria de la defensa, se le priva de los derechos de huelga y de negociación colectiva. Los funcionarios públicos tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores del sector privado, y el personal de las empresas estatales (estaciones de ferrocarril, estafetas postales, hospitales, etcétera) que se dedican a actividades manuales no están sometidos prácticamente a restricción alguna en su ejercicio de los derechos laborales, entre ellos el de huelga.

En la Comisión Tripartita se ha examinado la cuestión de los sindicatos en el caso de los funcionarios públicos, con la salvedad de los antes citados que se dedican a un trabajo manual, si bien a los funcionarios públicos sólo se les autoriza actualmente a organizar asociaciones en los lugares de trabajo.

3. *El derecho de huelga del personal de la industria de la defensa*

En lo que se refiere a la afirmación de la CIOSL, según la cual los trabajadores de la industria de la defensa no gozan de los derechos de huelga y de negociación colectiva, el Gobierno desea reiterar que la legislación laboral vigente no restringe en ningún caso el derecho de negociación colectiva. No obstante, se limita el derecho de huelga en el caso de dos categorías de trabajadores de la industria de la defensa: los que se dedican a la producción de bienes de defensa y los de los servicios de electricidad y abastecimiento de agua directamente relacionados con dicha producción. [Se mencionan observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

4. *Derechos laborales de los trabajadores de las zonas francas*

En la República de Corea, los trabajadores de las zonas francas se encuentran en las mismas condiciones que los de otros sitios en lo que se refiere al ejercicio de los derechos laborales, a pesar de que la CIOSL asegura que el derecho a sindicarse de esos trabajadores está sometido a más restricciones que los demás.

El Salvador

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En el Salvador está reconocida la libertad de asociación en el artículo 7 de la Constitución, al establecer que sus habitantes tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Se establece, así mismo que, nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación y que no podrá limitarse, ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. Por último se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.

Este artículo reconoce de manera general y amplia el derecho de asociarse y el derecho de reunión, aunque también existen formas de organización (los partidos políticos, la iglesia y los sindicatos de trabajadores y empleadores) respecto de las cuales se reconoce de manera especial estos derechos. En este sentido, por derecho de asociación se entiende la capacidad de constituir grupos u organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica, sea ésta religiosa, política, económica, laboral, social, comunal, cultural, etc. Derecho de reunión es el derecho de congregarse en todo lugar y en cualquier momento siempre que sea pacíficamente, sin armas y para algo que no sea delictivo.

El derecho de asociación lleva consigo el derecho de las agrupaciones de obtener personalidad jurídica, de ser representadas jurídicamente, de dictar sus propios reglamentos, de tener elecciones internas libres y de no ser disueltas arbitrariamente. Estas son las garantías mínimas que les permiten a los grupos organizados existir y desarrollarse.

La Libertad Sindical esta reconocida en el artículo 47 de la Constitución, pero únicamente para los patronos y los trabajadores privados y para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. El artículo establece que *«los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas»*.

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

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

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

Este mismo derecho está reconocido en el Código de Trabajo en el artículo 204, el cual establece que *«Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, credo o ideas políticas las siguientes personas: a) los patronos y trabajadores privados; b) los trabajadores de las Instituciones oficiales autónomas»*.

El derecho de negociación colectiva está reconocido en el artículo 39 de la Constitución, y en los artículos 268 y 301 del Código de Trabajo. El procedimiento para negociar colectivamente está regulado en los artículos del 480 al 526 del Código de Trabajo.

Art. 268.- El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Art. 301.- Si el Director General encontrare procedente la solicitud, propondrá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate.

Aceptada la propuesta del Director General, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato-ley para sus efectos laborales.

El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

Art. 480.- Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

- a) La de Trato Directo;
- b) La de Conciliación;
- c) La de Arbitraje; y
- d) La de Huelga o Paro.

Art. 526.- Lo dispuesto en esta Sección, se aplicará a los conflictos promovidos por el sindicato mayoritario, cuando tengan por finalidad la señalada en el ordinal 3º del Art. 528.

Como se mencionó al reflejar el derecho a constituir asociaciones, están excluidos del derecho a formar organizaciones sindicales los empleados públicos.

Para reconocer a una organización sindical, como un ente legalmente constituido, es necesaria una resolución de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la que se le concede personalidad jurídica, según lo establece el artículo 219 del Código de Trabajo, de lo contrario funciona como una organización de hecho.

Art. 219.-Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;
- dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social librará oficio al empleador o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la ley. Este examen no será necesario si el sindicato presenta estatutos según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observa deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieren, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Si hubiese transcurrido un plazo de treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la ley y éste adquirirá la personalidad jurídica.

La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.

El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará: a qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato; número, fecha y Tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo.

El artículo 256 del Código de Trabajo, establece que «La vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente.

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

De ello se desprende que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que limite los derechos y garantías que la Constitución y el Código de Trabajo consagran a favor de los sindicatos. No obstante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía si tienen facultades de vigilancia para verificar que las organizaciones sindicales se ajusten a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades.

El Código de Trabajo reconoce la facultad de negociar colectivamente a los sindicatos legalmente constituidos, tal como lo indica en sus artículos 269 al 270.

Art. 269.- El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.

Art. 270.- El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá adquirir la calidad de parte en el contrato mencionado, sustituyendo al sindicato perdidoso, como titular de todos los derechos y obligaciones emanados del contrato y de la ley. Esto solo sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime convenientes verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente.

La legislación recoge en el artículo 287 del Código de Trabajo que *«todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.*

La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República».

En cuanto al ejercicio de estos derechos, el Gobierno de El Salvador garantiza el ejercicio de estos principios, a través del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, los cuales se constituyen en las unidades administrativas del Ministerio encargadas de facilitar y asesorar a empleadores y trabajadores sobre el ejercicio de estos principios y verificar el cumplimiento de las leyes laborales relacionadas con ellos.

Así mismo realiza capacitaciones, asesorías, orientaciones, carteles de registros inspecciones laborales, imposiciones de multas, entre otras acciones, para permitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social exigir la aplicación de estos principios.

Por otra parte, la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social, los convenios internacionales del trabajo ratificados por El Salvador y los contratos colectivos de trabajo son medios jurídicos para la aplicación de los principios.

Evaluación de la situación en la práctica

Para apreciar esta situación, se agregan varios gráficos (no se reproducen) que comprenden:

- 1) Sindicatos y Afiliados por Año, según Rama de Actividad. (1996-2000). Cuadro núm. 8.1.1.
- 2) Sindicatos por Rama de Actividad, según Federación Sindical y Sexo (Año 2000). Cuadro núm. 8.1.2.
- 3) Sindicatos por Clase Afiliados y Sexo según Federación Sindical (Año 2000). Cuadro núm. 8.1.3.
- 4) Sindicatos por Clase, Afiliados y Sexo según Rama de Actividad (Año 2000). Cuadro No. 8.1.4.

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

Entre las medidas adoptadas para la promoción de los principios y derechos contenidos en el Convenio núm. 98, se encuentra, en primer lugar, el reconocimiento tácito en el ámbito gubernamental de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el día 18 de junio de 1998 en su 86ª reunión, pues se considera que ésta constituye un modelo adecuado para garantizar en la práctica los principios de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, objeto de los Convenios reconocidos como fundamentales.

Dicha circunstancia ha permitido incorporar mejores registros sobre el número de sindicatos activos por clase, cantidad y sexo de afiliados, federaciones, actividad económica y otros indicadores referentes a diversos aspectos considerados en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Así mismo, esta circunstancia ha permitido ofrecer una mejor capacitación a los inspectores del trabajo a través de las herramientas idóneas para la prevención de

conflictos laborales y formular una política institucional más congruente dirigida a la prevención de conflictos dichos, así como privilegiar el uso de recomendaciones técnicas para fortalecer la actuación de la Comisión Interinstitucional de Tratamiento y Prevención de Conflictos de las Empresas de las Zonas Francas y Recintos Fiscales, que incluye:

- 1) Establecer mecanismos de cooperación con la Dirección General de Inspección de Trabajo y la Dirección General de Trabajo en los procedimientos para facilitar la constitución de organizaciones sindicales y facilitar la negociación y contratación colectivas en orden a la determinación de condiciones equitativas de trabajo.
- 2) Diseñar una propuesta marco para fortalecer el papel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como responsable directo en la aplicación de los principios y derechos garantizados por el Convenio núm. 98 de la OIT.
- 3) Programar un curso general de capacitación para los funcionarios que integran la Comisión, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de su papel preventivo de conflictos laborales.
- 4) Diseñar propuestas y sincronizarlas de tal forma que sirvan para impulsar el funcionamiento efectivo de la Comisión Interinstitucional de Tratamiento y Prevención de Conflictos Laborales de las Empresas de las Zonas Francas y Recintos Fiscales.

Por otra parte, cabe agregar que la Constitución de El Salvador garantiza la libertad de asociación y reunión en su artículo 7.

En caso de violación a cualquiera de los derechos reconocidos por la Constitución de la República, por parte de las autoridades civiles o militares del país, la ley de procedimientos constitucionales garantiza a todos los ciudadanos la interposición del recurso de amparo, cuya principal característica reside en poseer la facultad de suspender el acto reclamado por el recurrente. El recurso de amparo es de carácter universal, o sea que procede en cualquier circunstancia en que se vulnere de un modo directo uno o varios derechos constitucionales que son objeto de la protección jurídica del Estado Salvadoreño. Por consiguiente, este recurso opera también en los casos en que se violente la Libertad de Asociación y Libertad Sindical, o el reconocimiento efectivo del Derecho de Negociación Colectiva.

El Gobierno de El Salvador declara su voluntad de adherirse plenamente a los objetivos, principios y derechos consignados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, con el propósito de lograr el respeto, la adhesión y la aplicación práctica de estos objetivos en la consecución de los fines contenidos en su Alianza por el Trabajo y, esencialmente, en el Plan de Modernización del Sector Trabajo y Previsión Social.

Así mismo el Gobierno señala su intención de remitir en corto plazo una copia de la Memoria a los siguientes interlocutores sociales:

Sector Gubernamental

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).
- Ministerio de Economía (MDE).

- Ministerio de Educación (MINED).
- Ministerio de Gobernación (MDG).
- Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).
- Fondo Social para la Vivienda (FSV).
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)).

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

Empleadores

- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).
- Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI).
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador.
- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción-(CASALCO).
- Consejo Nacional de la Mediana y Pequeña Empresa de El Salvador (CONAPES).
- Unión de Cooperativas de la Reforma Agraria, Productoras, Beneficiadoras y Exportadoras de Café (UCRAPROBEX).
- Productores de Caña- PROCAÑA.
- Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (AMPES).

Trabajadores

- 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 e sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas 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

Por las razones mencionadas anteriormente, no han recibido todavía las observaciones relacionadas.

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

Las siguientes observaciones abarcan las violaciones de los derechos de los sindicatos en 2000. Estas observaciones no contienen las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos de los sindicatos

El Gobierno sigue negándose a ratificar el Convenio núm. 87 basándose en la supremacía de la Constitución de El Salvador (la superioridad de la Constitución con respecto a los tratados internacionales). Según las autoridades, si se concede a los funcionarios el derecho a formar sindicatos, el Convenio está infringiendo la Constitución que otorga únicamente la libertad de asociación y la libertad sindical a los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales independientes. Los motivos del Gobierno de excluir a los funcionarios de este derecho es simple: éstos ofrecen servicios esenciales a la población y si se les concede este derecho sindical pueden ir a la huelga y, por consiguiente, poner en peligro a la población. [Se hace referencia a las declaraciones de los órganos de control de la OIT sobre la posición del Gobierno en cuanto a la sindicación de los funcionarios.]

Existen muchas otras restricciones legislativas. La mayoría de los sindicatos han criticado además la complejidad de los procedimientos de registro. Observan entre otras cosas la necesidad de obtener una autorización previa para crear una organización de trabajadores, lo que se opone al Convenio núm. 87. Existen otras restricciones en cuanto al derecho a la huelga, incluyendo el requisito según el cual el 51 por ciento de los trabajadores, sean o no miembros de un sindicato, deben apoyar las huelgas de una empresa. Una huelga se puede convocar únicamente si se produce un cambio o una renovación de un convenio colectivo o se defienden los intereses profesionales de los trabajadores.

El Código de Trabajo no exige la readmisión de los trabajadores despedidos ilegalmente, sino que los empleadores concedan al trabajador una indemnización por cese. Además, el Código de Trabajo prohíbe a los sindicatos que participen en las actividades políticas. Se estipula también que los miembros de los órganos de dirección de los sindicatos deben ser salvadoreños de nacimiento. Los sindicalistas suelen también ser despedidos o perseguidos especialmente en las zonas francas industriales (ZFI). Se sigue contando con solo 32 sindicatos en las 220 o más maquiladoras que se extienden por las ocho ZFI de El Salvador, y no se ha llegado a la negociación colectiva entre la dirección y los sindicatos. Las condiciones laborales continúan siendo difíciles y los trabajadores, principalmente las mujeres, suelen ser maltratadas. Los sindicatos se quejan además de la resistencia a la acción huelguista en las ZFI.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Con respecto a las observaciones presentadas por la CIOSL le manifiesto lo siguiente:

La Constitución de El Salvador reconoce el principio de Libertad Sindical en una forma amplia, no solamente para los patronos y trabajadores privados, sino que también para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, ya que este derecho se ha establecido sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen y consiste, básicamente, en la facultad de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Igual principio está desarrollado en el artículo 204 del Código de Trabajo.

Resalta pues que si la propia Constitución de la República establece que el ejercicio de este derecho se limita a los patronos y trabajadores privados, lo anterior significa que no pueden hacer uso del mismo los trabajadores al servicio del Gobierno con la fundamentación jurídica de que el Estado *ofrece servicios esenciales a la población que no pueden ni deben ser interrumpidos bajo ningún concepto*.

Vemos con extrañeza, que estas personas dicen que existen otras restricciones legislativas. Que la mayoría de los sindicatos han criticado la complejidad de los procedimientos y, específicamente la necesidad de obtener *una autorización previa* para crear una organización de trabajadores.

A estos efectos vale aclarar que en nuestro país el cuerpo legal que regula las relaciones entre patronos y trabajadores *es el Código de Trabajo*, decretado el 23 de junio de 1972. Es precisamente dicho Código, y no en forma antojadiza como ellos suponen, el que prescribe que para reconocer a una Organización Sindical *como un ente legalmente constituido* es indispensable una resolución, de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se le conceda personalidad jurídica. (*Artículo 219, Código de Trabajo*.)

De lo contrario funcionaría como *una organización de hecho*.

Legalmente cualquier sindicato existe, desde el momento en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le otorga la personalidad jurídica y manda a inscribirlo en el registro respectivo.

Esto se comprueba con la publicación en el Diario Oficial de la resolución en la que se concede la personalidad jurídica o con la constancia expedida por esta Secretaría de Gobierno.

Así como también extraña que digan que los sindicalistas suelen ser despedidos o perseguidos, especialmente en las Zonas Francas Industriales, puesto que nuestro Código de Trabajo en el artículo 248 establece que: «Los miembros de las Juntas Directivas o sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente» Brindando de esta forma una protección legal a los Directivos Sindicales contra cualquier perturbación en el ejercicio de sus funciones por parte del empleador.

Vale aclarar también, que una de las principales atribuciones de los sindicatos salvadoreños consiste en fomentar las buenas relaciones obrero-patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional, y promover todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos, se ha considerado que para mantener la vigencia de tales principios es conveniente y necesario que mantengan *su independencia* con respecto a los partidos políticos.

Otra de las observaciones alegadas, es que existen restricciones en cuanto al derecho de huelga, incluyendo el requisito según el cual el 51 por ciento de los trabajadores, sean o no miembros de un sindicato, deben apoyar las huelgas de una empresa.

En este sentido, se declara que dentro del ordenamiento jurídico del país la palabra «*huelga*» designa la suspensión colectiva de trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

En consecuencia, para efectos laborales, las huelgas que reconoce nuestro Código de Trabajo, son aquellas que tienen las siguientes finalidades:

- 1) la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo;
- 2) la celebración o revisión del convenio colectivo de trabajo, y
- 3) *la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.*

Esta última finalidad reviste de un carácter que involucra innegablemente el *Principio de Justicia* que caracteriza a nuestra Constitución, Código de Trabajo y demás leyes secundarias del país.

¿Cómo es posible entonces venir a decir que existen otras *restricciones* en cuanto al derecho a la huelga?

Más bien deberían haber calificado las supuestas «restricciones» en que basan sus alegatos como *requisitos necesarios, de acuerdo a las prescripciones de nuestro Código de Trabajo*, para calificar la legalidad o ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo decretada por una pluralidad de trabajadores.

Ese Principio de Justicia al que nos referimos, es tal, que si la huelga fuese decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o centro que estuviese afectado por el conflicto tal decisión obliga a todo el personal de la misma. (Artículo 529, Código de Trabajo.)

Incluso cuando el acuerdo de huelga se adopta por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto están obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga.

Agregándose que ésta *se presume legal*, mientras no hubiese sido declarado lo contrario a petición de parte. (Artículos 527 y siguientes del Código de Trabajo.)

Por otra parte manifiestan en la denuncia que nuestro Código de Trabajo no exige la readmisión de los trabajadores despedidos ilegalmente, lo cual entra en contraposición con lo establecido en los artículos 391 y 414 del Código de Trabajo, relativos a la etapa de la

conciliación entre un patrono y un trabajador, en la cual el reinstalo es una de las medidas conciliatorias que ponen fin al conflicto de trabajo.

Esta medida conciliatoria de reinstalo puede ser ofrecida por el patrono, o solicitada por el trabajador que ha sido despedido, o propuesta por el mismo Juez cuando las partes no se han puesto de acuerdo en la solución del conflicto.

Aducen por último que se estipula que los miembros de los órganos de los sindicatos deben ser salvadoreños por nacimiento, lo cual no es cierto puesto que tanto la Constitución de la República en el artículo 47 y el Código de Trabajo en el artículo 204 establecen que: «los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas».

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

Las observaciones anteriores evidencian claramente el respeto de nuestro Gobierno a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Emiratos Arabes Unidos

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En los Emiratos Arabes Unidos la Constitución, las leyes y reglamentos en vigor y sus decretos de aplicación reconocen el derecho de organización y sindicación y de negociación colectiva. La libertad de asociación y libertad sindical se aplica en virtud de procedimientos jurídicos y mecanismos administrativos que supervisan el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales y otros órganos pertinentes.

Varias disposiciones constitucionales garantizan el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y su libertad así como el reconocimiento de su labor. En lo que respecta a los derechos generales y la libertad, el artículo 30 dispone que la libertad de opinión y de expresión, verbalmente, por escrito u otra forma de expresión, queda garantizada dentro de los límites que prescribe la ley. El artículo 33 de la misma dispone que la libertad para organizar y crear asociaciones queda garantizada dentro de los límites que ésta establece.

Para dar efecto a lo estipulado en la Constitución se han adoptado las siguientes leyes y decretos:

- la ley federal (núm. 6) de 1974, enmendada por la ley federal (núm. 20) de 1981 relativa a las asociaciones de interés general;
- la ley federal (núm. 5) de 1976, relativa a la Federación de Cámaras de Comercio e Industria, enmendada por la ley federal (núm. 22) de 2000;

- la ley federal (núm. 8) de 1980 sobre las relaciones de trabajo en cuya parte IX se contemplan los procedimientos de negociación colectiva;
- el decreto ministerial (núm. 297) de 1994 sobre el establecimiento de un Consejo de Coordinación de las Asociaciones Profesionales activas en el país; y
- el decreto ministerial (núm. 48) de 1980 que establece Comisiones de Conciliación encargadas de resolver los conflictos colectivos.

El decreto del Consejo de Ministros (núm. 48/1) de 1982 determina los procedimientos jurídicos u otros necesarios al funcionamiento apropiado de las Comisiones de Conciliación y de la Comisión Superior de Arbitraje, establecida para dirimir los conflictos laborales.

La ley federal (núm. 6) de 1974, enmendada por la ley federal (núm. 20) de 1981, reconoce a personas de diferentes sectores o grupos el derecho de crear organizaciones que defiendan sus intereses, por ejemplo, los profesionales, los artesanos, los grupos culturales, las asociaciones caritativas, las organizaciones de mujeres, y los grupos artísticos y culturales. De conformidad con lo establecido en la ley se han creado asociaciones de profesores, sociólogos, abogados, ingenieros, médicos, economistas, periodistas y consultores financieros. Dichas asociaciones realizan periódicamente elecciones para designar a los integrantes de sus consejos de administración, de conformidad con lo previsto en la ley y sin interferencia de las autoridades gubernamentales. Reglamentos aprobados por las autoridades competentes establecen el derecho de estas asociaciones de adoptar sus estatutos y reglamentos y de elegir a sus representantes, de conformidad con lo que estipula la ley federal (núm. 6) de 1976 y sus enmiendas respectivas.

El decreto ministerial (núm. 297) de 1994 relativo a los Consejo de Coordinación de las Asociaciones Profesionales activas en el país define la labor de estas asociaciones y establece para ellas los siguientes objetivos:

- a) coordinar las actividades de las asociaciones profesionales activas en el país y unificar los esfuerzos que despliegan para garantizar el cumplimiento del propósito para el que fueron creadas y proteger los intereses morales y materiales de sus miembros;
- b) ayudar a las asociaciones profesionales a mejorar el nivel de sus profesionales y fortalecer el papel que desempeñan en la sociedad mediante cursos de formación, coloquios y conferencias científicas;
- c) identificar los problemas que se presentan a estas asociaciones profesionales y proponer medidas para solucionarlos;
- d) fortalecer la cooperación con el Gobierno y otras entidades privadas que desarrollen actividades que tengan relación con las que ellas realizan;
- e) representen a sus integrantes en las conferencias y reuniones internacionales, regionales y locales en lo que incumba a su mandato.

Dicho decreto define también el mandato del Consejo de Coordinación, las reglas que rigen el establecimiento y reuniones del Consejo de Administración, las reuniones y mandato de la Asamblea General, los recursos y estatutos, los procedimientos para su

disolución y otras materias afines a sus actividades. Dentro de este marco, el Consejo de Coordinación ha realizado sus actividades de manera positiva y eficaz.

Un hecho digno de señalar y que se refiere a los empleadores en lo que respecta al principio de libertad de asociación fue la abrogación de la ley federal (núm. 5) de 1976 y la promulgación de la ley federal (núm. 22) de 2000, relativa a la Federación de Cámaras de Comercio e Industria. Dicha Federación abarca a todas las Cámaras de Comercio e Industria del país y goza de personalidad jurídica.

La ley en cuestión define los objetivos, mandato, principales órganos y cuestiones administrativas y financieras de la Federación. Los funcionarios de sus diferentes órganos se eligen democráticamente y no se aceptan injerencias de parte de las autoridades u otras entidades.

Los principales órganos de la Federación son los siguientes:

- la Asamblea General;
- el Consejo;
- el Comité Ejecutivo; y
- la Secretaría.

Participan en la Asamblea General de la Federación los ciudadanos del país que pertenecen al Consejo de Cámaras de Comercio e Industria. Dicha Asamblea se reúne por lo menos una vez al año y se contempla la realización de reuniones extraordinarias. Los artículos 9 a 15 de la citada ley rigen todos los aspectos relativos a la Asamblea General de la Federación.

El Consejo de la Federación comprende los presidentes de las cámaras y un miembro elegido por el consejo de cada cámara. El Consejo elige, por votación secreta, un presidente y un vicepresidente por un período de tres años. Los artículos 16 a 22 de la ley en cuestión se refieren al Consejo.

Dicho Consejo establecerá a su vez un Comité Ejecutivo que comprenderá a su Presidente, su Vicepresidente y tres miembros elegidos entre los miembros. El Secretario General actuará como ponente. El Comité Ejecutivo despacha los asuntos urgentes.

La Secretaría de la Federación consta de un secretario General, un Subsecretario General y el personal necesario. Los dos primeros son elegidos por el Consejo; la designación del personal de la Secretaría incumbe al Presidente del Consejo sobre la base de las recomendaciones del Secretario General. Incumbe a la Secretaría aplicar las decisiones que adopta el Consejo y llevar los asuntos administrativos y financieros. La ley también regula los asuntos relacionados con el presupuesto y recursos financieros de la Federación.

De conformidad con lo que estipula la mencionada ley, la Federación representa a todas las Cámaras de Comercio e Industria del país en las conferencias realizadas en los ámbitos local, internacional y regional, coordina sus actividades con las autoridades de Gobierno y representa a los empleadores antes los órganos de la OIT.

En lo que respecta a la negociación colectiva, habría que señalar lo siguiente: la ley federal (núm. 8) de 1980 sobre las relaciones de trabajo, define en su artículo núm. 154 los conflictos colectivos como todo conflicto entre un empleador y su empleado sobre una cuestión que interesa a todos o a ciertos subgrupos de empleados que trabajan en determinado establecimiento, ocupación, oficio o determinado sector de ocupaciones.

Para solucionar los conflictos del trabajo se procederá de conformidad con los procedimientos previstos en la Parte IX de la citada ley y mediante estructuras específicas entre las que figura la Administración del Trabajo. Si estalla un conflicto entre un empleador y sus trabajadores en el marco de las disposiciones del artículo 154, ambas partes procurarán, en primer término, resolverlo directamente y alcanzar un acuerdo. Si no lo consiguen, deben someter el caso a la consideración del Departamento de Trabajo competente para obtener su mediación con vistas a alcanzar un acuerdo amistoso. Si dicho Departamento tampoco lo consigue referirá el asunto a una Comisión de Conciliación. Si las partes aceptan las decisiones de esta Comisión ésta les informará de ello por escrito; en caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes deberán presentar el caso –dentro de los plazos previstos– ante el Consejo Supremo de Conciliación. La decisión de este último es obligatoria para las partes y no cabe apelación. Tal es la base y el marco general que se define en la Parte IX de la ley federal (artículos 150 a 160) que determina las etapas a seguir en la solución de los conflictos colectivos del trabajo entre empleadores y empleados a través de las cuales la ley busca restaurar la paz social en el país.

La ley define las estructuras superiores encargadas de dirimir los conflictos colectivos del trabajo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 160, en el seno del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales se establecerá un consejo denominado Consejo Supremo de Arbitraje encargado de solucionar los conflictos colectivos del trabajo que estará presidido por el Ministro del Trabajo y Asuntos Sociales; en ausencia del Presidente podrán sustituirlo el Subsecretario o el Director General del Ministerio. El Consejo Supremo de Arbitraje incluirá también entre sus miembros un juez del Tribunal Supremo Federal, designado por el Ministro de Justicia y un tercer miembro que será una persona competente en el ramo y con experiencia en relaciones de trabajo designada por el Ministro del Trabajo y Asuntos Sociales.

En lo que respecta a las estructuras inferiores al ya mencionado Consejo Supremo de Arbitraje, a saber, las comisiones de Conciliación, en virtud de lo dispuesto en el artículo núm. 157 de la ley, el Ministro del Trabajo y Asuntos Sociales está facultado para establecer tales comisiones en cada Departamento del Trabajo. Por lo tanto, en virtud del decreto ministerial núm. 1/48 de 1980, el Ministro del Trabajo creó Comisiones de Conciliación en todos los Departamentos del Trabajo del país. Cada Comisión estará presidida por el Director correspondiente del Departamento del Trabajo, un empleador o su representante, y un representante de los trabajadores que se elegirán luego de consultar con el presidente de la Comisión.

La creación de tales estructuras permite una solución gradual de los conflictos ya que no pueden pasarse por alto los procedimientos contemplados para su regulación lo cual permite solucionar los conflictos colectivos de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo. En virtud del artículo 162, el Consejo de Ministros emitió el decreto (núm. 1) de 1982 sobre cuestiones de procedimiento y otras disposiciones necesarias al funcionamiento apropiado de las Comisiones de Conciliación y del Consejo Supremo de Arbitraje encargados de solucionar los conflictos colectivos del trabajo.

Las partes en un conflicto del trabajo pueden recurrir a los tribunales si el Ministerio no toma la iniciativa, o bien, tras una solicitud en este sentido por una de las partes con la

participación del Ministerio. Las partes pueden también recurrir a los tribunales si la mediación del Ministerio del Trabajo no consigue dirimir el asunto o si éste no se somete a la consideración del Consejo Supremo de Arbitraje.

La ley (núm. 22) de 2000 sobre las Cámaras de Comercio e Industria no prevé la exclusión de ninguna categoría de empleador del ejercicio del derecho de asociación en los diferentes ámbitos. No existe ningún texto legal relativo al derecho de los trabajadores a sindicarse, sea en la empresa o en el sector. El decreto ministerial (núm. 297) de 1994 regula sin embargo la actividad de las asociaciones profesionales en el plano nacional, por categoría profesional.

No se requiere autorización previa para crear organizaciones de empleadores. No obstante, se requiere notificación pública oficial para el registro de las asociaciones de interés general, incluidas las asociaciones profesionales y ello antes de que den comienzo a sus actividades.

El artículo 9 de la ley federal (núm. 22) de 2000 sobre las Cámaras de Comercio e Industria prevé que el Ministro de Economía y Comercio puede convocar a una Asamblea General extraordinaria. Es la única forma de intervención gubernamental en los asuntos de la Federación (se considera que la convocatoria a una reunión extraordinaria es una medida excepcional que obedece a razones de fuerza mayor). En lo que respecta a las asociaciones profesionales, las reglas permiten que un representante del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales participe en las reuniones de la Asamblea General en calidad de observador. La presencia de un representante del Ministerio asegura la aplicación apropiada de la ley en la medida en que puede responder a las preguntas referentes a ésta en lo que atañe a las asociaciones de interés general.

Las disposiciones referentes a la negociación colectiva no contemplan exenciones.

No se requiere autorización previa del Gobierno para concluir acuerdos colectivos.

Evaluación de la situación en la práctica

A continuación se presentan estadísticas sobre las asociaciones de interés general y las Cámaras de Comercio e Industria del país.

De conformidad con lo que dispone la ley se han registrado 110 asociaciones, entre ellas, asociaciones profesionales, religiosas, de mujeres, culturales, folclóricas y teatrales. Existen además asociaciones y clubes de comunidades extranjeras residentes en el país. El cuadro siguiente da una visión general de las mismas:

| Categoría de la asociación | Número de asociaciones registradas |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Mujeres | 9 |
| Religiosas | 3 |
| Profesionales | 16 |
| Humanitarias | 12 |
| De servicio público y culturales | 17 |
| Teatrales | 9 |
| De folclore y patrimonio nacional | 29 |
| Comunidades extranjeras | 15 |
| Total | 110 |

La ley federal (núm. 6) de 1974 sobre las asociaciones de interés general está siendo objeto de enmienda con la finalidad de que contribuyan mejor al desarrollo socioeconómico.

En lo que respecta a las Cámaras de Comercio e Industria afiliadas a la Federación, hay siete Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura. El cuadro siguiente muestra el número de sus afiliados:

| Nombre de la Cámara | Número de afiliados registrados |
|--|---------------------------------|
| Cámara de Comercio e Industria de Abou-Dhabi | 35.000 |
| Cámara de Comercio e Industria de Dubai | 64.000 |
| Cámara de Comercio e Industria de Sharjah | 57.382 |
| Cámara de Comercio e Industria de Ajman | 28.500 |
| Cámara de Comercio e Industria de Umm al Quwain | 3.600 |
| Cámara de Comercio e Industria de Ras al Khaimah | 11.762 |
| Cámara de Comercio, Industria y Agricultura Al Fughira | 7.637 |
| Total | 207.941 |

Fuente: Secretaría de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria, Emiratos Arabes Unidos.

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

El Gobierno persigue promover y extender el ámbito en que se aplica la libertad de asociación y sindical. A través de consultas con los empleadores y las asociaciones profesionales del país. También está abierto a enmendar las leyes y reglamentos que permitan alcanzar los objetivos expuestos.

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

Se ha enviado copia de la presente memoria a la Cámara de Comercio e Industria y al Consejo para la Coordinación de las Asociaciones Profesionales.

Anexos (no se reproducen)

Decreto ministerial (núm. 297) de 1994.

Ley federal (núm. 22) de 2000.

Decreto ministerial (núm. 1/48) de 1980.

Decreto ministerial (núm. 11) de 1982.

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

Los siguientes comentarios abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se adoptaron durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

La legislación no reconoce la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Los salarios son fijados en contratos individuales, examinados por el Ministerio de Trabajo, o, si se trata del personal doméstico, la mayoría de los cuales son nacionales extranjeros, por el Ministerio de Inmigración.

Las quejas individuales de los trabajadores, pueden ser tenidas en cuenta por los comités de conciliación, controlados por el Ministerio de Trabajo, o por los tribunales especialmente designados a tal efecto.

La legislación laboral no abarca a los trabajadores de los servicios públicos, los trabajadores domésticos o a cualquiera que trabaje en el sector agrícola. Los trabajadores de los últimos dos sectores están expuestos, en particular, en los casos de conflictos con sus empleadores.

Estados Unidos

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Puesto que la intención del examen anual de 2002, en base al seguimiento de la Declaración, se dirige a los cambios que deben ponerse en marcha en relación con la legislación nacional relevante desde la última memoria, el Gobierno desea señalar que no han habido modificaciones.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La Federación Americana de Trabajadores – Congreso de las Organizaciones de Trabajadores (AFL-CIO) y el Consejo de los Estados Unidos para Asuntos Empresariales fueron avisados de los mismos y se dieron las oportunidades para hacer observaciones sobre el carácter de la presente memoria.

Se han enviado copias de su respuesta a las organizaciones como lo exige el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT.

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

Los Estados Unidos han ratificado sólo dos de los ocho convenios de la OIT reconocidos como normas de trabajo fundamentales. En muchas esferas, particularmente en relación con la libertad de asociación, son necesarias más medidas a fin de cumplir plenamente los compromisos que los Estados Unidos aceptaron en Singapur en 1996 en [...] las Declaraciones Ministeriales de la OMC y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio de 1998.

Los Estados Unidos no han ratificado ninguno de los dos convenios fundamentales de la OIT sobre derechos sindicales — a saber, 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). El derecho de sindicación y el derecho de huelga no están adecuadamente protegidos en la legislación laboral de los Estados Unidos. La ley no protege plenamente a los trabajadores cuando el empleador está determinado a destruir o impedir la representación sindical.

La afiliada de la CIOSL en los Estados Unidos es la Federación Estadounidense del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), que representa a 13 millones de trabajadores. La AFL-CIO es el único centro sindical en los Estados Unidos.

Si bien teóricamente la legislación de los Estados Unidos prevé que los trabajadores gocen de libertad de asociación, del derecho de adherirse a sindicatos y de participar en la negociación colectiva, en la práctica esto se deniega a amplios segmentos de la fuerza de trabajo americana tanto en el sector público como en el privado.

En el sector público, se niegan los derechos básicos de negociación colectiva a aproximadamente un 40 por ciento de todos los trabajadores – casi 7 millones de personas. A nivel nacional, únicamente los empleados del servicio postal tienen plenos derechos de negociación colectiva. Más de 2 millones de empleados del Gobierno federal se rigen por la ley federal de relaciones laborales de 1978 que prohíbe las huelgas, proscribire la negociación colectiva en materia de horas de trabajo, salarios y beneficios económicos, e impone una definición excesiva de los derechos de la dirección que limita todavía más el alcance de los derechos de negociación colectiva. [El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a declaraciones hechas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Aunque la situación varía 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. Sólo 13 Estados permiten la negociación colectiva para ciertos empleados del sector público y está radicalmente prohibida en otros 14 Estados. Casi 7 millones de los 14,9 millones de empleados gubernamentales estatales y locales de los Estados Unidos se ven denegados al derecho de negociación colectiva.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a las declaraciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

En el sector privado, la legislación no protege adecuadamente a los trabajadores cuando el empleador está determinado a destruir o impedir una representación sindical. A fin de establecer un sindicato en una empresa, la ley requiere una prueba de un estatuto mayoritario. Esto se obtiene normalmente a través de una elección en la cual más de un 50 por ciento de los trabajadores de toda unidad de negociación deben votar en favor de la creación de un sindicato a fin de que sea reconocido con fines de negociación colectiva.

Los empleadores reciben una protección legal para una interferencia extensiva en la decisión de los trabajadores respecto a si desean o no tener una representación sindical. Esto incluye campañas activas por parte de los empleadores entre los empleados contra la representación sindical así como la participación en campañas para eliminar la representación sindical («des-certificación»). Además, las sanciones por incumplimiento de la ley son tan limitadas e ineficaces que existe un elevado nivel de anarquía empresarial respecto a la legislación laboral. Por lo menos uno de cada diez participantes en campañas para la formación de un sindicato es ilegalmente despedido y uno de cada 30 trabajadores que votan en las elecciones en favor de un sindicato será ilegalmente despedido como resultado.

En nueve de cada diez elecciones para una representación sindical, los empleadores organizan reuniones obligatorias a puerta cerrada en sus propios 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 en campañas malintencionadas contra los sindicatos, que a menudo incluyen la intimidación. Se identifica a los trabajadores que apoyan a los sindicatos y a menudo se les aísla de los demás trabajadores. Muchos empleadores contratan a consultores, detectives y empresas de seguridad para que les asistan 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 de los sindicatos 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 Gobierno 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. [El comentario reviste aquí las características de una

reclamación relativa a las declaraciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, y a supuestos casos específicos de prácticas antisindicales por algunas empresas (nombradas).]

Los procedimientos del Comité Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), organismo que rige dichas relaciones en casi todo el sector privado, no ofrecen a los trabajadores recursos eficaces frente a los abusos de los empleadores. Muchos trabajadores, incluidos aquellos que son ilegalmente despedidos, no hacen uso de los procedimientos legales disponibles debido a que son muy largos y que no prevén una compensación o indemnización adecuadas por los daños causados. Se estima que el NLRB tiene casi 25.000 casos de prácticas laborales injustas cometidas por los empleadores que se oponen a las actividades sindicales. El Comité Nacional de Relaciones Laborales NLRB tarda un promedio de 550 días para resolver un caso y la actual resolución de un caso requiere a menudo mucho más tiempo que este promedio. Por ejemplo, en 1998, 62 trabajadores recibieron finalmente una indemnización financiera de su antiguo empleador por haber sido ilegalmente despedidos durante la organización de una campaña sindical que había tenido lugar 19 años antes. 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 sólo un 20 por ciento continúa empleado más de dos años. Los trabajadores que dejan el trabajo aducen como motivo un trato injusto.

Si el NLRB determina que las prácticas laborales indebidas de un empleador han impedido la celebración de elecciones sindicales justas, puede ordenar una nueva elección. Las perspectivas de una nueva elección raramente disuaden al empleador de utilizar las mismas, o peores, tácticas ilegales.

Aunque es ilegal que los empleadores amenacen con cerrar o trasladar sus plantas en respuesta a las actividades de sindicación, un estudio publicado en 1996 reveló que los empleadores amenazan con cerrar sus plantas en más de la mitad de todas las campañas de sindicación. En industrias tales como las manufactureras donde esta amenaza es más creíble, esta violación ocurre en más de un 60 por ciento de todas las campañas. Cuando se negocian convenios colectivos por primera vez, el 18 por ciento de los empleadores amenazan con cerrar sus plantas y un 12 por ciento cumplen sus amenazas.

Si bien las amenazas se consideran ilegales, la ley permite que los empleadores hagan predicciones a los trabajadores relativas a las consecuencias de la elección de un sindicato. Los jueces han interpretado este derecho a hacer predicciones de forma muy amplia, por ejemplo incluyendo declaraciones por parte de los empleadores que aseguran que los trabajadores perderán todos sus privilegios respecto a las horas extraordinarias y a los aumentos de sueldo, o que la empresa cerrará o se trasladará [a otro país (nombrado)]. [El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a comentarios acerca de las consecuencias negativas para los trabajadores si eligen estar representados por un sindicato.]

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 cuando las prácticas laborales indebidas son cometidas por los empleadores. Las medidas ilegales de los empleadores que niegan los derechos sindicales a sus trabajadores consiguen a menudo su propósito antes de que pueda concluirse cualquier acción judicial. [El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a las declaraciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

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, a veces, años para el examen de lo que a menudo son cargos menores o fútiles, antes de ordenar a una empresa que negocie con el sindicato. Entre tanto, los militantes sindicales o abandonan su empleo o son despedidos y se contrata a nuevos trabajadores, a menudo tras haber descartado el empleador, a veces utilizando pruebas psicológicas y de otra índole, a aquellas personas consideradas como potenciales militantes sindicalistas.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a una supuesta acción antisindical por parte de una empresa (nombrada).]

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 relativas a un primer convenio colectivo fracasan. Un estudio demostró que en un cuarto de los casos restantes, cuando se había logrado un primer convenio colectivo, el sindicato no podía negociar un acuerdo ulterior.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a alegaciones de discrepancias respecto al reconocimiento de un sindicato y a la negociación colectiva en determinadas empresas (se nombran).]

La legislación, y diversas decisiones administrativas y judiciales imponen una serie de restricciones a las posibilidades de los trabajadores de emprender «actividades concertadas», incluidas restricciones o prohibiciones de huelgas intermitentes, boicots por solidaridad, y otras formas de ayuda mutua así como sobre diversos 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 pueden conseguir lo que quieren a través de la negociación colectiva, pueden imponer sus condiciones unilateralmente, recurrir a un cierre patronal y transferir sus actividades a otro lugar, o incluso a otra entidad legal. En la industria de la construcción, una práctica corriente y legal de los empleadores consiste en la creación de empresas separadas no sindicadas a fin de evitar compromisos negociados. Cuando ocurren conflictos laborales, los empleadores pueden crear una segunda puerta de entrada para los trabajadores no sindicados donde se prohíben los piquetes de huelga.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a una acción antisindical por parte de una empresa (se cita el nombre).]

Recientes encuestas 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 conseguir el acuerdo que desean. De conformidad con la legislación, los empleadores pueden contratar a trabajadores de reemplazo permanente durante una huelga económica. Aunque el despido de los huelguistas está prohibido, el recurso a un reemplazo permanente es, en la práctica, prácticamente indistinguible de un 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 rompehuelgas. Los trabajadores

de reemplazo permanente pueden votar y activar 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 en la medida en que haya empleos vacantes.

[Se hace referencia a una reclamación relativa a conflictos laborales específicos en relación con el reconocimiento sindical en algunas empresas (nombradas).]

Se utiliza a los rompehuelgas no sólo para destruir relaciones de negociación colectiva establecidas sino también para evitar que los sindicatos logren un primer convenio. [Se hace referencia a una reclamación relativa a un conflicto laboral en el cual están implicadas diferentes empresas (se citan los nombres), y también a declaraciones hechas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.]

Aunque una abrumadora mayoría de convenios de negociación colectiva en los Estados Unidos se logra sin una interrupción del trabajo, muchos litigios son largos y perjudican las relaciones laborales durante muchos años. [Se hace referencia a una reclamación relativa a un caso específico en el cual una empresa (nombrada) utilizó trabajadores de reemplazo durante unas acciones de protesta.]

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 que sea independiente de un empleador particular.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a intentos por parte de trabajadores migrantes y agrícolas estacionales para obtener el reconocimiento de su sindicato.]

Los trabajadores agrícolas no están protegidos en virtud de la ley nacional de relaciones laborales NLRA contra actos de discriminación antisindical. Así pues, los empleadores agrícolas pueden despedir a los trabajadores por haber organizado o apoyado actividades sindicales. Si bien el Tribunal Supremo ha establecido que los trabajadores agrícolas tienen derecho a formar un sindicato, éstos deben tomar medidas legales individuales contra un empleador que les despidiera por motivos relacionados con los sindicatos. Esto es prohibitivamente caro y las posibilidades de éxito son muy pequeñas.

Además, en los Estados Unidos muchos trabajadores agrícolas son migrantes económicos con arreglo a las normas del visado H-2A que autoriza el trabajo temporero en los Estados Unidos con un empleador garante. Los términos del visado H-2A son tales que no les permiten ejercer sus derechos a la libertad de asociación o a la negociación colectiva. Si el empleador cancela el contrato de trabajo, su visado es revocado y tienen que regresar inmediatamente a sus países de origen. Si dejan a su empleador garante, incluso debido a graves violaciones de sus derechos, para encontrar trabajo en otro lugar, su visado es inmediatamente revocado. A diferencia de otros trabajadores sujetos a la NLRA que pueden presentar sus quejas a los tribunales federales, sus reivindicaciones sólo pueden ser presentadas a los tribunales locales del Estado, donde muchos trabajadores afirman que los agricultores y empleadores locales tienen una influencia indebida.

Casi 40 millones de trabajadores en los Estados Unidos tienen lo que la Oficina de Estadísticas Laborales denomina acuerdos de trabajo alternativo. Están incluidos en esta

categoría millones de personas que trabajan ya sea para agencias de trabajo temporero o para agencias que toman trabajo por contrata, tales como las agencias de limpieza. A menudo esos trabajadores no pueden ejercer su derecho a la libertad de asociación debido a la relación de empleo poco clara con uno o varios empleadores. Las agencias de limpieza son un ejemplo de esto, como cuando los trabajadores finalmente obtienen el reconocimiento de su sindicato por la agencia que les emplea, el contrato de la agencia con los propietarios del edificio puede ser simplemente cancelado.

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación relativa a supuestas prácticas antisindicales por una empresa determinada (nombrada).]

[Se hace referencia al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA), que incluye un acuerdo complementario titulado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.]

El derecho de sindicación y el derecho de huelga no están adecuadamente protegidos en virtud de la legislación laboral de los Estados Unidos. La ley no puede proteger a los trabajadores cuando el empleador está determinado a destruir o impedir una representación sindical. Unas leyes débiles y una aplicación de las mismas ineficaz inhiben también la práctica de la negociación colectiva.

Es necesario tomar una serie de medidas de gran envergadura a fin de establecer el respeto verdadero de las normas fundamentales del trabajo en los Estados Unidos, particularmente respecto a los derechos sindicales.

En la esfera de la libertad de asociación, los Estados Unidos deberían ratificar los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y armonizar su legislación y su práctica con las disposiciones más básicas de dichos Convenios que prevén el derecho de los trabajadores individuales a formar o a adherirse a un sindicato y para ese sindicato tener la posibilidad de asumir una representación colectiva de sus intereses. Es necesario ampliar la legislación laboral nacional a fin de que abarque a todos los trabajadores en la economía incluidos los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores supervisores.

En el sector público, debería modernizarse la ley federal de relaciones laborales de 1978 con miras a prever derechos sindicales para todos los empleados federales, mejorar la negociación colectiva, prever una definición más limitada de los derechos empresariales y crear un marco para el ejercicio del derecho de huelga, en consonancia con las normas internacionalmente reconocidas. Se necesitan medidas federales para fomentar cambios legislativos en los 14 Estados que actualmente niegan incondicionalmente toda oportunidad para que los trabajadores del sector público puedan formar o adherirse a un sindicato y ofrecer a los trabajadores del sector público de todos los Estados una protección adecuada de sus derechos sindicales.

En el sector privado, los trabajadores necesitan tener una protección efectiva de su derecho de sindicación y de negociación colectiva, incluida la protección contra la interferencia y la intimidación por parte del empleador. Con respecto a las campañas de reconocimiento de los sindicatos, hay una urgente necesidad de cambiar la legislación y de mejorar su aplicación. Es necesario acelerar y mejorar los procedimientos del Comité Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) a fin de prever la aplicación eficaz y adecuada de recursos por violación de los derechos sindicales.

Es necesario también mejorar las leyes sobre negociación colectiva a fin de dar a los sindicatos una oportunidad equitativa de celebrar negociaciones colectivas en nombre de sus miembros. En particular, es necesario que se niegue a los empleadores la opción de contratar trabajadores de reemplazo permanente durante una huelga. Esta práctica tiene un efecto perjudicial para la negociación colectiva y a menudo forma parte de una estrategia mayor del empleador para eliminar a la representación sindical. Es necesario que los trabajadores en huelga tengan el derecho de reanudar su antiguo empleo a raíz de la conclusión de una huelga.

Además, es necesario reformar las disposiciones que rigen el derecho de los trabajadores a participar en «actividades concertadas», incluidas las restricciones respecto a las huelgas intermitentes, los boicots secundarios y otras formas de ayuda mutua, así como diversas clases de actividades «en el puesto». La legislación debe evitar que los empleadores puedan debilitar los debidos procedimientos de negociación colectiva imponiendo unilateralmente sus condiciones, encerrando a sus empleados o transfiriendo el trabajo a otro lugar o incluso a otra entidad jurídica.

Fiji

Nota de la Oficina

La Oficina no ha recibido las memorias del Gobierno de Fiji correspondientes a los exámenes anuales de 2000, 2001 y 2002.

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

Las observaciones que se expresan seguidamente abordan las violaciones de los derechos sindicales de 2000. No se incluyen en dichas observaciones las medidas legislativas que se adoptaron en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales:

Entorno

Las violaciones de los derechos sindicales comunicadas en 2000 ocurrieron fundamentalmente como consecuencia de acontecimientos políticos, a saber, por el golpe de estado, organizado el 19 de mayo contra el Gobierno democráticamente elegido. Mientras que el movimiento sindical convocaba una huelga para reivindicar la vuelta al estado legítimo, un jefe militar se proclamó Jefe del Estado, intentó revocar la Constitución, declaró la ley marcial y gobernó por decreto. Unos de los decretos impuso el control de todas las reuniones públicas. La violencia destrozó numerosos lugares, siendo dirigida particularmente contra los Indo-Fijianos, que representan el 47 por ciento de la población.

En julio de 2000, el ejército volvió al poder y respaldó un Gobierno civil. Se creó una Comisión para la Reforma de la Constitución pero, su actividad se suspendió en diciembre, ante una decisión del Tribunal Supremo con el fin de garantizar la Constitución de 1997, que no es racista y que garantiza el derecho de establecer sindicatos.

Las mismas violaciones de siempre

El Gobierno que se constituyó tras el golpe no se ha movilizó para mejorar los escasos argumentos en materia de legislación laboral respecto a los derechos de los trabajadores. Se ha negado el derecho de huelga y de sindicación a numerosas categorías de trabajadores, particularmente en las zonas francas industriales (ZFI). Más aún, la legislación laboral no siempre protege a los sindicatos contra las acciones de ingerencias de los empleadores. No existen disposiciones que exijan la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos o que han desempeñado actividades de carácter sindical.

En 1991, un decreto derogó las retenciones obligatorias en materia de salarios con el fin de pagar las cotizaciones sindicales. Este sistema no se introdujo debido a la fuerte oposición que presentaron los empleadores. Uno de los mayores problemas que los trabajadores tienen que hacer frente para sindicarse consiste en que la gran mayoría de los trabajadores no posee cuentas bancarias (para la apertura de una cuenta bancaria se exige un depósito mínimo de 500 dólares, al tiempo que los derechos bancarios son muy costosos) dificultando la organización del pago de las cuotas sindicales.

En el lugar de trabajo, únicamente los sindicatos más representativo tienen derecho a la negociación colectiva, un derecho garantizado por la ley si el sindicato representa más del 50 por ciento de los trabajadores. Los empleadores también pueden reconocer los sindicatos minoritarios para exponer propuestas en la negociación colectiva si lo desean. En lo relativo al derecho de huelga, éste está reconocido para todos los asuntos salvo para los relacionados con el reconocimiento de los sindicatos. Sin embargo, el Gobierno que se creó tras el golpe de estado introdujo una nueva definición de las huelgas, incluyendo actualmente las huelgas a ritmo lento, disminuyó el número de huelgas y el rechazo a cumplir las instrucciones del empleador.

Las zonas francas industriales (ZFI) son reguladas por las mismas leyes del resto del país. Pese a esta situación, la CIOSL ha sido incapaz de alcanzar un acuerdo para las ZFI.

Nuevas restricciones tras el golpe

Fiji ha dado marcha atrás en lo que atañe a la legislación relativa a la protección de los derechos de los trabajadores. Un buen ejemplo representativo consiste en el control de las votaciones sindicales por el Ministerio de Trabajo, anuladas en 1997, que una vez más impuso el nuevo Gobierno. El registrador de los sindicatos ha rechazado de nuevo la admisión de los sindicatos étnicos, como un medio para dividir a los trabajadores, en virtud de sus rasgos étnicos. Los sindicatos también deben rendir cuentas anualmente de su tesorería al registrador de los sindicatos.

Ante una crisis económica, el nuevo Gobierno decidió unilateralmente la reducción de los salarios de los empleados del Estado del 12,5 por ciento a partir del 1.º de agosto. Sin embargo, los sindicatos consiguieron anular esta decisión a través de un procedimiento de arbitraje.

Guinea-Bissau

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Si bien el Estado de Guinea-Bissau no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, 1948 (núm. 87), el principio de libertad asociación y el derecho de negociación colectiva están reconocidos. Existe legislación sobre el derecho de sindicación, denominada ley núm. 1 8/91, de 3 de octubre. Como consecuencia, en Guinea-Bissau ya hay dos federaciones de centrales sindicales y abundantes sindicatos legalmente reconocidos.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está establecido en el artículo 164 de la ley general de trabajo (LGT) y siguientes.

El principio del derecho de sindicación está recogido en el artículo 45 de la Constitución de la República.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en virtud del artículo 164 y siguientes de la LGT y en la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En el artículo 1.º de la ley sobre el derecho de sindicación se estipula que los empleadores y los trabajadores tienen garantizado el derecho a constituir asociaciones para defender y promover sus intereses y derechos sociales, profesionales y económicos. Por consiguiente, no existe ninguna categoría de trabajadores que quede excluida.

La ley sobre el derecho de sindicación, en su artículo 4, 1), establece que la constitución y dirección de asociaciones de trabajadores y de empleadores no será objeto de una autorización previa y será independiente del Estado.

Las asociaciones de trabajadores y de empleadores son independientes del Estado en virtud del artículo 4, 1) de la ley sobre el derecho de sindicación.

No existen exclusiones, ni en las leyes ni en la práctica.

La legislación no establece disposiciones para ninguna autorización estatal o gubernamental de convenios colectivos.

Evaluación de la situación en la práctica

En la práctica, el derecho de negociación colectiva está reconocido; esto se puede comprobar, por ejemplo, en las negociaciones que se celebran para los convenios colectivos en el sector de la banca en Guinea-Bissau, y en los convenios de empresas en el sector de telecomunicaciones.

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

Actualmente, el Gobierno se ha implicado y está desplegando esfuerzos para reavivar el proceso de ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949 (núm. 98). En el examen de la ley general del trabajo, el capítulo relativo a la negociación colectiva será objeto de una especial atención.

El objetivo del Gobierno va encaminado a ocuparse de los derechos fundamentales, y en Guinea-Bissau, el Estado cumple la normativa legal por la que tales valores se otorgan como primera prioridad.

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

Se han transmitido copias de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA);
- la Asociación de Sindicatos Independientes (CGSI/GB);
- la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG).

India

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En la memoria que se presentó para el primer examen anual de 2000 se indicó información detallada al respecto (véase documento GB.277/3/2). No hay cambios en la situación salvo las siguientes actualizaciones.

Evaluación de la situación en la práctica

El número de sindicatos que presentan rendimientos en 1995 se elevó a 7.309 y el número de miembros se calculó en 5.613.000.

Crecimiento de los sindicatos y sus miembros

| Número de sindicatos registrados | 1995 | 1996 |
|--|-------------|-------------|
| Sindicatos de empleadores | 789 | 686 |
| Sindicatos de trabajadores | 57 163 | 58 119 |
| Total | 57 952 | 58 805 |
| Cifras que presentan rendimientos | 1995 | 1996 |
| Sindicatos de empleadores | 114 | 10 |
| Sindicatos de trabajadores | 8 048 | 7 299 |
| Total | 8 162 | 7 309 |
| Miembros de los sindicatos que presentan rendimientos | 1995 | 1996 |
| Sindicatos de empleadores | 22 000 | 7 000 |
| Sindicatos de trabajadores | 6 516 000 | 5 606.000 |
| Total | 6 538 000 | 5 613.000 |

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se han adoptado durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

Mientras que los funcionarios no gozan de sus plenos derechos todavía, el Gobierno desea reformar la legislación en detrimento de los sindicatos. La policía consiguió tratar con los huelguistas, a veces, usando la violencia.

Discriminación contra los trabajadores del sector público

La legislación actual establece una distinción palpable entre los funcionarios y los demás trabajadores. Los empleados de los servicios públicos tienen muy limitados los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Conforme al Gobierno, el objetivo de este trato diferente consiste en la protección de la neutralidad de los funcionarios.

Restricciones del derecho de huelga

La ley de mantenimiento de los servicios básicos permite al Gobierno prohibir las huelgas y exigir la conciliación o el arbitraje en algunas industrias «básicas» [...], pero dicha ley no define en qué se entienden tales servicios básicos. La interpretación varía de uno a otro Estado. Los instrumentos legales existen, a pesar de todo, para desafiar una decisión tomada con arreglo a los términos de dicha ley, si surge un conflicto.

Los funcionarios públicos deben convocar la huelga con 14 días por adelantado. En algunos Estados, la ley exige que todos los sindicatos, incluidos los del sector privado, deben someter su notificación formal de huelga antes de que se considere que es legal.

Enmiendas de la ley de sindicatos

El Gobierno ha anunciado su intención de modificar la ley sobre los sindicatos, para mayor enojo de las organizaciones de trabajadores. Una de las enmiendas propuestas consiste en que un sindicato deberá representar como mínimo el 10 por ciento de la mano de obra de una empresa antes de que se acepte por el registrador de los sindicatos. Actualmente, se requiere únicamente 7 personas para crear un sindicato. Si bien el objetivo del Gobierno consiste en reducir el aumento de las pequeñas organizaciones de trabajadores, los sindicatos preferirían que se consulte a los trabajadores a través de voto secreto para decidir qué sindicatos deberían representar al personal en la negociación colectiva. Este sistema evitaría las decisiones arbitrarias cuando los empleadores tengan que reconocer los sindicatos.

La nueva normativa propuesta por el Gobierno persigue también la reducción del número permitido de trabajadores extranjeros en las empresas para ocupar cargos ejecutivos sindicales, exigiendo a los sindicatos la presentación de sus cuentas para su revisión.

El Gobierno ha establecido una comisión laboral con el propósito de elaborar recomendaciones para reformar la legislación laboral del país, sin consultar a los

sindicatos. Únicamente, dos federaciones sindicales nacionales están representadas a este respecto.

Un Estado marginado del sistema: Sikkim

La normativa que regula los sindicatos no se aplica en Sikkim, un Estado anexionado a la India desde 1975. Por consiguiente, los trabajadores no se benefician de los derechos sindicales. A pesar de que haya asociaciones de trabajadores, ningún sector como tal está sindicado. Y, si bien existe una comunicación del Gobierno que permite el registro de los sindicatos, sólo se puede fundar una asociación de trabajadores después de la autorización de la policía y una investigación minuciosa [...]. Además, el público también tiene la ocasión para plantear sus réplicas ante la constitución de un sindicato, que a veces también puede ser suficiente para evitar su registro.

Negociación colectiva

La negociación colectiva se trata de uno de los medios habituales para fijar los salarios y resolver los conflictos en el lugar de trabajo de los trabajadores sindicados. Los tribunales laborales especializados son competentes para dirimir en los conflictos, pero hay mucho trabajo que se retrasa con casos pendientes. Además, la vigencia de numerosos convenios colectivos nacionales que fijan los salarios en el sector público (carbón, metal, etcétera) han vencido en 1998, y a pesar de la oferta de diálogo constructivo de las federaciones nacionales, no ha sido aceptable la propuesta de las autoridades competentes. El Gobierno, por el contrario, ha ordenado que los sindicatos sean obligados a firmar convenios con una duración de 10 años, en lugar de 5 años como era habitual.

Únicamente una reducida minoría de trabajadores están protegidos

En la práctica, la protección legal de los derechos de los trabajadores atañe a cerca de 30 millones de personas en el sector industrial sindicado, de un total de 400 millones de personas de la fuerza laboral. Es difícil que se cumpla la legislación en el sector no estructurado.

Empeoramiento de la situación de las zonas francas industriales

En la India existen siete zonas francas de exportación (ZFE). El ingreso en dichas zonas está abierto únicamente a los trabajadores que son conducidos por los transportes puestos a su disposición por sus empleadores. Gozan del derecho de afiliarse a los sindicatos y de negociación colectiva, pero el hecho de que los sindicatos no puedan entrar en las ZFE hace muy difícil garantizar el ejercicio de sus derechos.

El Gobierno desea reducir categóricamente las acciones sindicales en tales zonas tanto como sea posible, y anima a los Estados a que apliquen la legislación laboral de forma flexible. Se ha decidido que las empresas que operan en las ZFE sean consideradas de utilidad pública, de ahí que se menoscabe el derecho de huelga.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El artículo 19, 1), c)) de la Constitución de la India garantiza a todos los ciudadanos el derecho a constituir organizaciones o sindicatos. Se trata de un derecho fundamental, que supone que no puede decidirse por el poder legislativo ni ejecutivo. Diversa legislación laboral, tal como la ley sobre los sindicatos de 1926, la ley de conflictos

laborales de 1947, etcétera, autoriza negociar colectivamente y realizar la negociación colectiva a las organizaciones de trabajadores o los sindicatos. De vez en cuando se reforman las leyes para dejar constancia de las situaciones que cambian y proteger los intereses de los trabajadores. Dichas leyes laborales están más o menos en conformidad con los convenios de trabajo internacional.

Las observaciones del Gobierno de la India sobre los comentarios de la CIOSL han consistido en los siguientes:

1. Violaciones de los derechos sindicales

Las organizaciones de trabajadores o los sindicatos son reconocidos en virtud de la ley sobre los sindicatos de 1926. Dicha ley define un sindicato como «[...] toda organización, temporal o permanente, constituida, principalmente con el propósito de regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, o entre los mismos trabajadores, o entre empleados y empleadores, o para imponer condiciones mínimas sobre la dirección de cualquier actividad comercial o empresarial incluida cualquier federación de dos o más sindicatos».

La enmienda de la ley sobre los sindicatos se destinó, primeramente, al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y las buenas relaciones laborales. La movilización policial se emplea en casos muy extraordinarios cuando se organiza una huelga, únicamente cuando se precisa la protección de los trabajadores huelguistas y mantener el orden público, así como para hacer cumplir el derecho y el orden, y nunca de otra forma.

2. Discriminación contra los trabajadores del sector público

La Constitución de la India concede la libertad de asociación a todos sus ciudadanos. Sin embargo, los funcionarios del Gobierno que ejercen funciones vinculadas a altas responsabilidades del Gobierno no son considerados de la misma manera que los trabajadores laborales en lo que atañe a los derechos sindicales. Los funcionarios son tratados de forma distinta para favorecer imparcialmente su funcionamiento en una actividad política diferente, en una sociedad libre. Además, en el marco del país, en el que los sindicatos está muy politizados y afiliados a alguno de los partidos políticos, y muy a menudo, por el contrario, están formados conforme a postulados sectarios. En dichas circunstancias, la neutralidad política de los funcionarios se considera fundamental para el funcionamiento de la democracia constitucional. En varias ocasiones, dichas restricciones razonables impuestas a los funcionarios han sido impugnadas ante los tribunales superiores de la India, defendiendo los tribunales la constitucionalidad y la sensatez de dichas restricciones. Sin embargo, los funcionarios gozan de un alto nivel de seguridad en el empleo como lo establece la Constitución. Se debe notar el espíritu que se desprende de los Convenios núm. 87 y núm. 98, aplicados en la India, a través de la legislación y los reglamentos nacionales.

Lo mismo que están afectadas las organizaciones de trabajadores de los servicios públicos, las organizaciones de trabajadores de los servicios públicos centrales están reconocidas por el Reglamento de los Servicios Públicos de 1993 (reconocimiento de la Organización de Servicios Públicos). Igualmente, los gobiernos respectivos de cada Estado reconocen las organizaciones de trabajadores de los servicios públicos del Estado. Los instrumentos que existen en la India para resolver las quejas de los funcionarios, el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos, prevén un foro para resolver las reclamaciones a la amigable. El Consejo de Arbitraje sometido a dicho

mecanismo consultivo, creado en 1968, está compuesto por un grupo de miembros que representa al personal sin calidad de funcionario, y a los funcionarios. Durante el período 1999-2000 (hasta el 31 de diciembre), se remitieron al Consejo 241 asuntos, de los cuales se resolvieron 238. Los trabajadores del Gobierno central también gozan del derecho de sindicarse y de afiliarse a cualquier organización. Sin embargo, los trabajadores y empleadores del sector público, que trabajan en empresas públicas, están amparados por la ley sobre los sindicatos de 1926.

3. *Restricciones del derecho de huelga*

La ley de mantenimiento de los servicios básicos de 1981 (ESMA) autoriza al Gobierno para determinar algunas categorías de servicios/o de actividades para los servicios básicos, en base a la utilidad pública de los servicios o de las actividades que se traten en el Estado. Debido a la gran extensión de la India, dichos servicios se fijan en función de los factores agroeconómicos y de los recursos naturales disponibles en cada uno de los Estados del país. Las reclamaciones y conflictos de los trabajadores afectados a tales servicios se resuelven, en primer lugar, a través de los mecanismos de la negociación en virtud de la ley de conflictos laborales de 1947, e incluso después de este mecanismo, si van a la huelga, únicamente como último recurso, apelan a dicha ley, a fin de evitar una pérdida de producción y mantener los servicios públicos mínimos de utilidad pública para todos los ciudadanos y la sociedad civil. Se debe notar que la ley no establece mecanismos legales para negociar y solucionar los conflictos mediante la negociación colectiva.

Únicamente los sindicatos que funcionan en empresas consideradas servicios de utilidad pública en virtud de la ley de conflictos laborales de 1947, están obligados a avisar al empleador con 14 días de antelación y a las autoridades competentes del Gobierno antes de convocar la huelga.

4. *Reformas de la ley sobre los sindicatos*

La ley sobre los sindicatos de 1926 fue revisada para evitar que ningún sindicato fuera registrado con menos del 10 por ciento o con 100 de los trabajadores, cualquiera de ellos tiene menos (sometido a un mínimo de 7), contratados o empleados en la empresa o sector de actividad con la que están vinculados, sean miembros de tales sindicatos en la fecha que se efectúa la aplicación del registro.

La densidad de oficiales de sindicatos que se vinculan a la actividad por cada sindicato que se registra no debe rebasar el tercio del total de oficiales de sindicatos o 5 oficiales, cualquiera de ellos tiene menor, y deberán ser personas contratadas o empleadas realmente en las empresas o el sector de actividad con los que los sindicatos están vinculados. Recientemente, se han llevado a cabo reformas de la ley sobre los sindicatos para el fortalecimiento de la democracia interna, y para garantizar el aumento ordenado de los sindicatos. La ley sobre los sindicatos de 1926 otorga a los trabajadores el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El Gobierno de la India ha creado la Segunda Comisión Nacional en materia de relaciones laborales constituida por miembros de las organizaciones de los sindicatos centrales, que agrupa al número más abundante de miembros, para representar a los trabajadores y proteger sus intereses.

5. *Un Estado marginado del sistema: Sikkim*

La ley sobre los sindicatos de 1926 se aplica en toda la India, incluido el Estado Sikkim. Por diversos motivos, el Gobierno de este montañoso Estado, muy retrasado a nivel industrial, ha sido incapaz de poner en vigor dicha ley. En estos momentos, el asunto se encuentra estudiándose con detenimiento. El Gobierno ha sido informado de que se han registrado más de 10 organizaciones de trabajadores en virtud de la legislación local, y el Gobierno del Estado actúa a su libre albedrío para admitir el registro de dichas organizaciones, como lo han manifestado, para la salvaguardia de los intereses de los trabajadores.

6. *Negociación Colectiva*

La negociación colectiva es uno de los instrumentos para fijar los salarios y solucionar los conflictos en los centros de trabajo sindicados. El Gobierno de la India ha decidido crear un convenio colectivo para 10 años en lugar de 5 años, sobre los salarios y los términos y condiciones de los servicios, etcétera, únicamente después del diálogo bilateral celebrado con las organizaciones de los sindicatos centrales.

Se debe notar que el aumento de la concienciación entre los trabajadores y la afirmación de sus derechos en un sistema democrático ha conducido al aumento del número de conflictos para ser juzgados por los tribunales laborales. Los pormenores de los conflictos para ser juzgados, descritos más abajo, son los recursos ante los tribunales laborales del Gobierno Central durante los años 1998-2000:

| Año | Recibidos | Resueltos | Pendientes * |
|------------|------------------|------------------|---------------------|
| 1998 | 1280 | 447 | 7968 |
| 1999 | 2051 | 896 | 9649 |
| 2000 | 2327 | 849 | 12132 |

* Casos ya presentados

Si bien ha aumentado el número de conflictos, también ha aumentado la tasa de casos resueltos.

7. *Escasa minoría de trabajadores protegidos*

La legislación laboral no diferencia entre el sector organizado y el no organizado a la hora de proteger los derechos de los trabajadores. El Gobierno ha venido organizando un grupo de trabajo especial (task force) y para aplicar la legislación laboral en los sectores no organizados se tropieza con los programas de inspección. Los sindicatos son libres para organizar el sector no organizado en lugar de concentrarse solamente en el sector organizado. Sin embargo, su presencia en los sectores no organizados y en las zonas urbanas y rurales está descuidada.

8. *Empeoramiento de la situación en las zonas francas de exportación*

Como bien lo ha señalado la CIOSL, los trabajadores en las zonas francas industriales (ZFI) gozan del derecho de sindicarse y de negociación colectiva. No se ha declarado ninguna empresa de la utilidad pública para los fines de la ley de conflictos laborales de 1947 y las disposiciones del artículo 22, por consiguiente, no restringe los derechos de los trabajadores, además dicha ley garantiza que haya el tiempo suficiente para la conciliación/mediación, etcétera, antes de que una huelga se ponga en marcha realmente.

Las zonas francas de exportación (ZFE)/zonas especiales económicas y las unidades de zonas están reguladas por la legislación y los reglamentos laborales comunes aplicados por los Gobiernos de cada Estado sin limitaciones a las actividades sindicales. En las ZFE hay una fuerza laboral cercana a 95.000 trabajadores, un tercio (es decir alrededor de 33.800) son trabajadoras. Las autoridades laborales de los Estados controlan diariamente todas las unidades en las ZFE y las acciones se toman en contra de las unidades que no cumplan las leyes y las sentencias. Un equipo conjunto, compuesto por los Departamentos de Trabajo de cada Estado y por el Ministerio de Trabajo del Gobierno Central, así como por los representantes de los sindicatos de las ZFE, ha inspeccionado, de forma regular, las unidades industriales en las ZFE para evaluar y mejorar las condiciones en las que se encuentran los trabajadores. Este sistema es uno de los que está en marcha.

Irán, República Islámica del

Gobierno

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.

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.

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se adoptaron durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

Nueva legislación restrictiva

El 27 de febrero de 2000, el Parlamento de Irán adoptó una ley que exige a las empresas que no emplean más de cinco personas del respeto de la legislación laboral para el período de seis años. La reforma se promovió por los dirigentes conservadores entusiastas para revisar la legislación social que implantó la Revolución Islámica de 1979, con la creencia de que tal y como se inició no animaría a la inversión. Únicamente el

pasado año dichos dirigentes intentaron introducir un proyecto semejante en el Parlamento, pero los defensores de la liberalización económica fueron obligados a no proseguir ante el descontento popular.

Entre otras cosas, esta nueva ley, cuyo ámbito de aplicación abarcaba a 3 millones de trabajadores, facilita con mayor facilidad la contratación y el despido.

A tenor de las cifras oficiales, el 16 por ciento de los trabajadores están desempleados y al menos el 70 por ciento de las personas viven por debajo del umbral de la pobreza. Los trabajadores iraníes han aunado sus esfuerzos para reclamar los salarios debidos, echándose a las calles y convocando huelgas y protestas sentadas. Al menos 400.000 trabajadores de las cerca de 500 empresas padecen los atrasos de los salarios con intervalos de retraso de 3 a 24 meses.

Se tolera únicamente los sindicatos oficiales

Mientras que el Gobierno permite, al menos de forma teórica, la existencia de los sindicatos, solamente la Central de los Sindicatos, cuya autoridad abarca a diversos Consejos Islámicos del Trabajo, se tolera actualmente como organización sindical nacional.

Las normas que regulan las actividades de los Consejos Islámicos del Trabajo, los estatutos y las elecciones son fijadas por los Ministerios de Trabajo, del Interior y de Asuntos Sociales, así como por la Organización Islámica de Información. Es pues el Consejo de Ministros quien aprueba dichas reglas.

Todos los convenios colectivos deben ser sometidos al Ministerio de Trabajo con miras a examinarlos y aprobarlos; el Gobierno sostiene que con ello se pretende evitar dichos convenios colectivos que menoscaban los derechos mínimos estipulados por la ley.

Las leyes no conceden a los trabajadores el derecho de huelga, pero pueden permitir los mecanismos para permanecer en el lugar de trabajo, o bien para actuar más despacio. En el pasado, el Gobierno ha apelado al imperio de la ley y a las fuerzas del orden para disolver las acciones huelguistas. Una ley de 1993 prohibía las huelgas en el sector público y toda vinculación entre los funcionarios civiles y los trabajadores extranjeros.

La legislación social no se aplica en las zonas francas industriales.

En las grandes empresas, particularmente en las de los sectores petrolero y del metal, han habido informaciones de trabajadores organizando las elecciones de sus propios representantes y, en los últimos años, convocando la huelga para reclamar los derechos de negociación colectiva.

Iraq

Nota de la Oficina

La Oficina no ha recibido la memoria del Gobierno de Iraq para el examen anual de 2002. Las memorias que se han recibido se refieren a los exámenes anuales de 2000 y 2001.

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se han adoptado durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

El sindicato único se encuentra fuera del ámbito de control del Gobierno.

La Federación General de Sindicatos (GFTU), creada por la ley de 1987, es la única federación de sindicatos que está autorizada en Iraq. Pese a que se hayan celebrado elecciones sindicales, el papel que desempeña la GFTU, cuya actividad está controlada por el Estado, consiste en la promoción del partido político Ba'ath [mencionado en las actividades de la GFTU]. Si los trabajadores del sector público desean afiliarse a un sindicato sus derechos están muy coartados.

Pese a que existen instrumentos para realizar consultas para fijar los salarios mínimos, los salarios se siguen determinando unilateralmente. Los derechos relativos a la negociación colectiva de los funcionarios no están garantizados por las leyes. [Las observaciones relativas a la situación de un sindicato iraquí se han realizado en relación con las observaciones procedentes de los órganos de control de la OIT.]

El derecho de huelga también está recortado puesto que cualquier trabajador huelguista se expone a la prisión o la detención en un campo de trabajo. Los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga únicamente si el empleador incumple una sentencia laboral que beneficia a los trabajadores.

Jordania

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Con respecto al seguimiento del principio sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, no se han producido modificaciones en la legislación vigente y no se ha promulgado una nueva legislación.

El Gobierno sigue examinando la posibilidad de ratificar el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Se le mantendrá informado de los resultados a su debido tiempo.

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se adoptaron durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

Los trabajadores empleados en compañías privadas y en algunas corporaciones públicas gozan del derecho a constituir sindicatos. Sin embargo, existen numerosas barreras a la libertad de asociación. Los sindicatos deben obtener la autorización del Ministerio de Trabajo para ser considerados oficialmente inscritos. El registro se ha concedido directamente a 17 profesiones y sectores de actividad en las que ya existen organizaciones sindicales, impidiendo el pluralismo sindical.

Aunque los sindicatos no estén obligados a afiliarse al GFTU, en la práctica todos lo hacen.

El derecho de huelga está muy limitado ya que antes de que una huelga se pueda convocar se precisa previamente la autorización del Gobierno. Mientras que la huelga está prohibida, el Gobierno también puede imponer un duro arbitraje o apelar a los procedimientos de un tribunal independiente.

Los funcionarios, los trabajadores domésticos, los jardineros, los cocineros y los trabajadores agrícolas no están amparados por el Código del Trabajo. Además, alrededor de un millón de extranjeros que trabaja en Jordania tiene coartado su derecho de afiliarse a un sindicato, a la negociación colectiva y a las huelgas.

El Código del Trabajo no concede ninguna protección contra la discriminación antisindical.

[Se hace referencia a cuestiones relativas a la introducción y al fortalecimiento de la legislación sobre salarios mínimos.]

Los servicios de inspección laboral de Jordania son ineficaces; el ordenamiento jurídico no siempre se cumple.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno, [que ya] respondió a las observaciones transmitidas por la CIOSL por carta núm. S/109070, fechada el 26 de octubre de 2000 (documento GB.280/3/2), desearía añadir lo siguiente.

El poder del registrador de las asociaciones está reducido y restringido para cumplir los requisitos establecidos con arreglo a los artículos 102 y 108 [del Código del Trabajo]. El requisito para registrarse es una condición para el depósito y el registro, y para la intención de anunciarlo y controlarlo. Así, los sindicatos están protegidos contra cualquier ingerencia de las autoridades públicas.

Toda persona que se ha sentido perjudicada como consecuencia del registro de un sindicato puede recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia. Todos los sindicatos son libres para afiliarse a la Federación General de Sindicatos de Jordania. El papel de la Federación General de Sindicatos de Jordania está restringido a la elaboración de normas locales de la Federación General y de los sindicatos, en virtud del artículo 100 del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo núm. 98 de 1996 establece la protección de los trabajadores. Estipula que las penas deberán imponerse al empleador que haya ofrecido empleo a un trabajador a condición de no afiliarse a un sindicato o de renunciar a ser miembro de un sindicato. El Código también establece que la terminación abusiva del contrato de un trabajador por motivo de su pertenencia a un sindicato, exigirá su reincorporación o el pago de una indemnización compensatoria. El artículo 27, *a*) establece que un empleador no puede poner fin al empleo de un trabajador o entregarle una carta de despido durante su abandono, o en base al abandono acordado por ambas partes aceptar los cargos sindicales.

El artículo 111 del Código del Trabajo estipula que ningún cargo o miembro sindical puede ser castigado o tenido por responsable por ningún proceso legal o judicial por motivo de un acuerdo concluido para los miembros del sindicato en relación con cualquier fin legítimo de los sindicatos. El Decreto sobre el Salario Mínimo de 1999 ampara a todos los trabajadores pese a su nacionalidad ya estén afiliados o no a los sindicatos.

En cuanto a los trabajadores agrícolas, el órgano competente que interpreta la legislación dictó el Decreto núm. 2 de 1997, en su interpretación del artículo 3 del Código del Trabajo, declara que los trabajadores agrícolas, eximidos del ámbito de aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo, son los que trabajan en la agricultura, en términos técnicos, legales y prácticos. De ese modo, numerosas personas que trabajan en el sector agrícola están amparados por las disposiciones del Código del Trabajo. Por consiguiente, dichos trabajadores gozan del derecho a afiliarse a los sindicatos.

La Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo cumple completamente sus obligaciones. Las disposiciones legales se aplican a todos los trabajadores. La memoria anual del Gobierno para 2001 señaló que los servicios de inspección habían tomado las siguientes medidas legales contra los centro[s] y las empresas:

- a*) Asesoramiento y orientación (15.042 casos);
- b*) Amonestaciones (2.198 casos);
- c*) [hubo] 4.269 casos de violaciones [del Código del Trabajo] que se remitieron a los tribunales competentes.

Kenya

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

El artículo 80, 1) de la Constitución de Kenya otorga la libertad de asociación y la libertad de expresión a todos los ciudadanos.

Asimismo, Kenya ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La Carta de Relaciones Laborales de 1984 (revisada), de índole tripartito, reconoce el principio del derecho de asociación y negociación colectiva y suministra un instrumento por el cual el principio pueda ser aplicado o protegido.

La Carta de Relaciones Laborales de 1984 (revisada) determina las categorías de trabajadores que están excluidos en una organización de pertenecer a cualquier organización de trabajadores. Dichas categorías comprenden el personal directivo, de secretaría y de seguridad, sus ayudantes y subalternos.

La dirección, en consultas con las organizaciones de los trabajadores, puede fijar otras categorías que queden excluidas de sindicarse a organizaciones de trabajadores por la condición de sus obligaciones y responsabilidades.

Se necesita la autorización previa para la constitución de una organización de empleadores y trabajadores.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores si las circunstancias así lo exigen.

En virtud del artículo 17, 1) de la ley sobre sindicatos, el registrador de los sindicatos puede anular o suspender el registro de un sindicato si se dan las siguientes circunstancias:

- el registro se obtuvo con fraude, falsedad de la representación o por error;
- los fines del sindicato son ilegales;
- los estatutos del sindicato o de su dirección ejecutiva son ilegales;
- el sindicato es utilizado para fines ilegales;
- el sindicato ha infringido de forma premeditada, e incluso después de anunciar su registro, cualquiera de las disposiciones de esta ley o cualquier reglamento elaborado con arreglo a dicha ley o cualquier estatuto de los sindicatos;
- los fondos se utilizan de manera ilegal o para uno o varios fines ilegales que no autoriza ni dicha ley ni cualquier reglamento elaborado en virtud de la misma;
- existen obstáculos para realizar o fomentar los fines laborales de sus miembros como se establece en los estatutos;
- los fines realizados por el sindicato que hubieran sido causa de denegación para el registro, han sido conocidos en el momento del registro.

El artículo 48 de la ley, CAP. 233, autoriza al registrador de los sindicatos o a un funcionario que actúe en su nombre a inspeccionar los libros de cuentas en cualquier momento.

El artículo 49 de la ley sobre los sindicatos, CAP. 233 prevé la imposición de penas a cualquier persona que se oponga, obstruya o impida al registrador o a cualquier persona autorizada en su nombre a inspeccionar los libros de cuentas. Dichas penas conllevan una multa máxima de 5.000 chelines kenianos o la prisión por un período máximo de seis meses o ambas.

El artículo 50, 1) de la misma ley otorga además al registrador de los sindicatos la autorización de reclamar en cualquier momento, al tesorero, al Comité Ejecutivo u otro administrador o administradores del sindicato, que rinda cuentas detalladas sobre los fondos solicitados por el sindicato o el ramo de actividad, respecto a cualquier período. Las cuentas deberán contener, en especial, la información exigida.

El artículo 50, 2) establece penas para cualquier persona que no ha cumplido las disposiciones del artículo 50, 1). El delito conlleva una multa máxima de 5.000 chelines kenianos o la prisión por un período máximo de seis meses, o ambas.

El artículo 54, 1), otorga al Ministro el poder de regular con el propósito de realizar o de poner en vigor los principios de dicha ley. El Ministro es competente para elaborar reglamentos en relación con todas y para cada una de las cuestiones que se señalan seguidamente:

- a) la dirección y el control de la elección de los administradores y de su duración en el sindicato;
- b) los libros y registros que deben llevar los sindicatos;
- c) la manera por la cual los estatutos de los sindicatos deben ser registrados y los derechos pagaderos sobre el registro;
- d) la manera y la condición de las personas por quienes deban ser auditadas las cuentas de los sindicatos registrados o cualquier categoría de dichos sindicatos;
- e) los requisitos que son objeto de la inspección de los documentos conservados por el registrador deben ser permitidos, y los derechos de registro que deben ser costosos respecto a dichas inspecciones;
- f) la disposición y la segura llevanza de los fondos y de las cuentas del sindicato;
- g) la creación, gestión, protección, control y disposición de los fondos benévolos de los sindicatos registrados y de cualquier cuestión vinculada directa o indirectamente con ello;
- h) nombramiento, fin del nombramiento y términos de la gestión de los miembros de un tribunal sindical regulador de los procesos y de cada una de las cuestiones vinculadas a dicho tribunal;
- i) para todos los asuntos en general, relacionados indirectamente con los asuntos citados, en particular, en esta subsección;
- j) en la actualidad, en lo relativo a los funcionarios, no existe sindicato que les represente;

- k) la ley de conflictos laborales, CAP. 234, en virtud del artículo 11, 2), 3) establece que los convenios colectivos se registren a través del Tribunal Laboral antes de ser aplicados por el empleador;
- l) la ley de sindicatos CAP. 233 que prevé el registro y el control de los sindicatos y fines asociados;
- m) la ley de conflictos laborales CAP. 234, que prevé el establecimiento de consejos de reclamaciones, el Tribunal Laboral, el control y la regulación de las huelgas, los cierres de la empresa así como la recaudación de las cuotas sindicales y los fines asociados, para la solución de los conflictos sindicales en general, y los servicios básicos.

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

El Gobierno está comprometido en la promoción del principio de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

De sendos Convenios abordados por este principio, el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ya se ha ratificado. La ratificación fue registrada en 1964 y el Gobierno ha respetado y aplicado las disposiciones de dicho Convenio, desde entonces.

El derecho de asociación y de libertad sindical esta reconocido completamente por la Constitución de la República de Kenya en su artículo 80, 1).

La Carta de Relaciones Laborales de carácter tripartito, adoptada entre los empleadores, trabajadores y el Gobierno, otorga el respeto del derecho de los trabajadores a sindicarse en libertad y a negociar sus intereses colectivamente con los empleadores.

Los esfuerzos desplegados por el Gobierno para promover son los siguientes:

- el fortalecimiento del ordenamiento jurídico a través del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo de Recursos Humanos, para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados, tal y como son fijados por la legislación existente y la Constitución;
- el suministro de los servicios de arbitraje y conciliación para las partes en litigio (trabajadores y empleadores) y la remisión de tales conflictos al Tribunal Laboral para un arbitraje inapelable;
- la revisión de la legislación existente para reformar las disposiciones legislativas que prohíben la aplicación completa y el respeto del principio por todos los trabajadores;
- el mantenimiento de un estrecho vínculo con la Oficina de la OIT mediante continuos informes asistiendo en las evaluaciones de los avances que está consiguiendo el Gobierno con miras a la aplicación completa del principio;

- el desarrollo de la capacidad institucional entre los funcionarios del gobierno relacionados con el fortalecimiento de la legislación y de la administración laboral en general, a través de la celebración de talleres y seminarios.

Los esfuerzos desplegados por la Organización para promover el principio se están logrando a través de solicitudes continuas con arreglo al Programa anual de la OIT para el seguimiento de la Declaración y de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Además, el equipo multidisciplinario de expertos (EAMAT) para Africa Oriental de la Oficina de la OIT en el terreno han enviado misiones, en varias ocasiones, para ayudar al Gobierno a cumplir en su obligación de elaborar informes acerca del seguimiento de la Declaración.

Los expertos también han ayudado al desarrollo de la capacidad institucional organizando e interviniendo como recursos humanos en talleres y seminarios sobre la promoción de la Declaración. Un ejemplo de dichos seminarios lo muestra los recientes talleres celebrados sobre la Declaración en Kampala, Uganda, en mayo de 2001, destinados a los altos funcionarios que tratan con los asuntos laborales y para jueces del Tribunal Laboral de Africa Oriental.

La OIT ha proporcionado apoyo financiero y técnico al grupo de trabajo especial (task force), constituido por el Ministerio de Justicia en mayo de 2001, para la revisión de la legislación laboral. Dicho grupo de trabajo especial (task force) tiene encomendada la revisión de la legislación laboral para armonizarla con las disposiciones del Convenio ratificado así como con sus principios fundamentales.

Otro órgano, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en colaboración con la OIT, está siguiendo los esfuerzos desplegados para promover los principios, financiando el proyecto conocido por Fortalecimiento de las Relaciones Laborales en Africa Oriental, SLAREA, cuyo objetivo pretende desarrollar la capacidad institucional y humana de los interlocutores sociales en Africa Oriental, con miras a fomentar la promoción del principio y la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

El propósito del Gobierno consiste en conseguir la paz y la armonía laborales, fundamentales para el desarrollo económico y la prosperidad del país como un todo. El Gobierno reconoce que la justicia social únicamente puede conseguirse en términos de libertad, justicia y prosperidad económica.

La legislación laboral del país necesita que se reforme para incorporar las disposiciones de los Convenios ratificados y las de sus derechos y principios fundamentales.

Se precisa crear un Centro Nacional de Productividad para ayudar con medidas de rendimiento industriales a la resolución de los conflictos de carácter económico.

Asimismo, se precisa redoblar los esfuerzos de cooperación técnica entre la OIT y el Gobierno así como con los trabajadores y empleadores para ayudar a la promoción de la Declaración más allá del ámbito del Ministerio de Trabajo y Desarrollo de los Recursos Humanos.

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

Se han transmitido copias de esta memoria a:

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

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

En lo que atañe a las medidas que se han emprendido o que se necesitaba llevar a cabo para respetar la Declaración, relativas a la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, no se han recibido observaciones o comentarios de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

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

Las observaciones que se expresan seguidamente abordan las violaciones de los derechos sindicales de 2000. No se incluyen en dichas observaciones las medidas legislativas que se adoptaron en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

Los derechos sindicales fundamentales siguen vetados a algunas categorías de trabajadores.

Los empleados que trabajan en empresas con menos de siete trabajadores gozan del derecho de afiliarse a los sindicatos de su elección. Sin embargo, en la práctica, el registrador de los sindicatos ha abusado de sus poderes denegando este derecho a varias categorías de empleados del servicio público. También se han denegado los derechos sindicales a los funcionarios, profesores universitarios, maestros, médicos y dentistas, y los oficiales de policía no pueden tampoco afiliarse a los sindicatos.

En casos en que la ley permite dichas libertades sindicales, éstas son rara vez respetadas: por ejemplo, en las pequeñas empresas y empresas situadas en las zonas francas industriales (ZFI) la discriminación antisindical está en aumento. Existen numerosos casos de trabajadores despedidos debido a su participación en actividades sindicales.

Si bien la legislación autoriza el derecho de huelga, tal derecho es una cuestión que provoca mayores restricciones. El procedimiento es desalentador. Todos los conflictos deben someterse al Ministerio de Trabajo con 21 días de antes de declarar la huelga. En el caso de los servicios básicos tales como la educación, la sanidad, el control del transporte aéreo o el empleo del agua, son necesarios 28 días previos a la declaración del huelga. Una vez que los conflictos han sido sometidos, el Ministerio de Trabajo puede actuar entonces como árbitro, nombrar un mediador o someter el conflicto al tribunal de asuntos laborales. Sin embargo, no se permite ninguna huelga durante el período de calma. El Ministerio de

Trabajo ejerce el derecho discrecional de decidir si una huelga es o no legal. Este ha sido el caso en los últimos años durante los cuales la mayoría de las huelgas han sido declaradas ilegales, tales como las huelgas que afectaban a los empleados de banco, el personal sanitario y docente.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno ha tomado en cuenta con detenimiento las observaciones presentadas por la CIOSL y desearía exponer los siguientes comentarios.

a) Violaciones de los derechos sindicales

El Gobierno no tiene conocimiento de que existan algunos casos en los que los derechos sindicales se hayan violado.

El artículo 45, 1) de la ley sobre los sindicatos, CAP. 233, perteneciente al ordenamiento jurídico de Kenya, establece la sindicación de los trabajadores a cualquier organización con tal de que haya un mínimo de cinco miembros, y se cumplan las condiciones establecidas en virtud del artículo 5, 2) de la misma ley.

El artículo 80, 1) de la Constitución de Kenya confiere el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical a todos los ciudadanos de Kenya.

El registrador de los sindicatos se trata de un funcionario público competente para la aplicación de la ley sobre los sindicatos, CAP. 233, que confiere las normas, los reglamentos y las condiciones con arreglo a las cuales los sindicatos pueden registrarse. Si el futuro sindicato no cumple los requisitos que estipula dicha ley CAP. 233, para registrarse, entonces el registrador no tiene otra opción que la denegación del registro al sindicato.

Sin embargo, se debería entender que la decisión del registrador no es la última instancia o inapelable, al contrario, se puede recurrir ante el Tribunal Supremo de Kenya, como ya ha sucedido en varias ocasiones.

Los sindicatos tales como la Unión de Guardias y de Trabajadores Asimilados de Kenya, la Unión de Trabajadores de la Hostelería y Asimilados de Kenya, la Unión de Limpiadores de barcos y de Trabajadores de almacenes y la Unión de Panaderos y de Trabajadores Asimilados, fueron registrados tras haber interpuesto sus demandas reivindicativas ante el Tribunal Supremo contra la decisión del registrador de no registrarlos. Por consiguiente, toda persona o grupo de personas que esté en desacuerdo con las actuaciones del registrador pueden recurrirlas.

La prohibición de la Unión de Funcionarios impuesta en 1980, por motivos de seguridad fue levantada recientemente por el Jefe del Estado. El Consejo Nacional Tripartito Laboral de Asesoramiento recomendó el restablecimiento e inicio de las actividades de la Unión de Funcionarios, y con arreglo al examen del Gabinete existe un memorándum que dispone el registro formal de la Unión. El Parlamento ha debatido y adoptado en dos ocasiones mociones que recomiendan el restablecimiento de la Unión de Funcionarios.

Los interlocutores sociales, por ejemplo, la Federación de Empleadores de Kenya y la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU), han sido aseguradas que el asunto

de los funcionarios está siendo examinada por el Gobierno con mucha seriedad y favorablemente y que próximamente se espera una decisión.

Respeto a los sindicatos de profesores universitarios, médicos y dentistas también se está estudiando junto al asunto de la Unión de Funcionarios, dado que se trata de funcionarios del mismo rango que los principales. Se ha señalado que salvo los profesores de universidad y maestros, las demás categorías fueron miembros de la desaparecida Unión de Funcionarios.

En cuanto a la denegación del derecho de sindicación a los maestros, el Gobierno desearía señalar que los maestros están representados en dos sindicatos, a saber, la Unión Nacional de Maestros de Kenya (KNUT) y Unión de Maestros de Post-Primaria de Kenya (KUPPET) recientemente registrada.

El anterior sindicato ha representado a los maestros (de primaria y de post-primaria) desde los inicios de 1960 hasta la actualidad y cuenta con cerca de 240.000 maestros sindicados.

El último sindicato se registró en 1998, representando a los maestros de enseñanza post-primaria y secundaria y a un tercio de las instituciones. Se trata de un sindicato relativamente joven que cuenta con un reducido número de miembros si se compara con la KNUT.

Y, para terminar, se debe hacer hincapié en que la ley sobre los sindicatos determina claramente las competencias del registrador, y conforme a las anteriores memorias del Gobierno (Documentos GB.277/3/2 y GB.280/3/2), la ley comprende artículos que son incompatibles con algunas disposiciones del Convenio sobre la libertad de asociación y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por ejemplo, el ejercicio de los poderes del registrador se considera desmedido si se interpreta en contra de la letra y el espíritu del Convenio. Por este motivo el Gobierno no ha ratificado aún los Convenios fundamentales, debido a la inexistencia de los instrumentos para su fortalecimiento y su aplicación. Los mismos razonamientos se aplican para el asunto de la sindicación del cuerpo de policía y también para otras secciones y fuerzas militares.

Sin embargo, el Gobierno espera que el grupo de trabajo especial (task force), creado para la reforma de la legislación laboral, aporte recomendaciones pertinentes que aborden los conflictos que se generen entre la ley y el Convenio, y de esa manera, se prepare el terreno para examinar su ratificación.

Las leyes garantizan el pleno ejercicio de las libertades sindicales en todos los centros de trabajo sin tener en cuenta el tamaño de las empresas, incluidas las zonas francas industriales (ZFI). Si bien pueden existir grupos de rechazo a la sindicación en las ZFI, esto es debido en su mayoría a la ignorancia de las leyes por la dirección. Las leyes disponen una compensación de un máximo del salario de 12 meses además de la reincorporación al puesto de trabajo si se ha comprobado que un trabajador/a fue despedido/a o víctima por motivo de sus actividades sindicales.

Los casos de persecución aumentan de vez en cuando aunque representan una reducida tasa de casos sobre el total de conflictos comunicados al Ministro de Trabajo para su solución. No obstante, los despidos o terminación de la relación laboral por motivo de participar en las actividades sindicales mencionadas sólo pueden probarse una vez se haya examinado el conflicto mediante los instrumentos de resolución de conflictos.

b) Derecho de huelga

La ley de conflictos sindicales CAP. 234 establece los procedimientos para actuar antes que un sindicato convoque a sus miembros a la huelga. Para declarar la huelga el sindicato no puede omitir una cuestión importante, debe avisar al Ministro de Trabajo, con 21 días de antelación, de su intención de convocar la huelga. En cuanto a los servicios básicos, la huelga se debe anunciar con 28 días de antemano.

Durante el período que dura el anuncio, el Ministro debe movilizar los mecanismos necesarios para alcanzar un acuerdo de huelga. Así, está obligado por imperativo legal a informar a los sindicatos y empleadores de las acciones que pretende emprender para resolver el conflicto que amenaza la huelga. De este modo, durante ese plazo de tiempo las partes no pueden realizar ninguna acción laboral mientras se están desplegando los esfuerzos para resolver el conflicto. Por el contrario, se supone que colaboran con el Ministro con sus esfuerzos para conseguir llegar a un acuerdo.

En consecuencia, el derecho de declarar que una huelga sea legal o ilegal no es arbitraria, con arreglo a la posición claramente establecida por la ley. Una vez que el Ministro da por admitido el anuncio de huelga y pone en marcha el procedimiento necesario para conseguir un acuerdo sobre el conflicto, tal y como lo dispone la ley, entonces la acción de la huelga se retrasa sin límite de tiempo.

Las huelgas retrasadas a la CIOSL, tales como las que afectan a los empleados de la banca, los servicios de asistencia sanitaria y del personal docente, se llevaron a cabo ignorando completamente los procedimientos legales externos. En todos los casos, el Ministro de Trabajo ha actuado admitiendo los avisos previos de las huelgas y utilizando los procedimientos legales para resolver los conflictos. A pesar de esto, los trabajadores afectados que han participado en la huelga, han motivado la declaración de huelga ilegal.

Por último, el Gobierno desearía señalar, no obstante, que todo el cuerpo legislativo laboral del país se encuentra en proceso de revisión, incluidas las disposiciones relativas a la ley de conflictos sindicales CAP. 234, mencionadas en las presentes observaciones, llevado a cabo por el grupo de trabajo especial (task force) creado en mayo de 2001. El Gobierno de Kenya confía en que las opiniones de todas las reivindicaciones, a este respecto, se incorporen al final de las recomendaciones. El grupo de trabajo especial (task force) prevé acabar esta tarea en agosto de 2002.

Kiribati

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical, y en menor medida, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están reconocidos en la República de Kiribati. El Capítulo II de la Constitución de Kiribati lo establece explícitamente: «La protección de los Derechos Fundamentales y las Libertades Individuales». El artículo 13, 1) de dicha Constitución estipula especialmente: «Ninguna persona podrá ser impedida, salvo con su propio consentimiento, del goce de su libertad de reunión y asociación, esto es, de su derecho de reunirse libremente y asociarse con otras

personas y, en particular, formar o pertenecer a asociaciones para promover o proteger sus intereses».

Dicha disposición está regulada, expresamente, en la ley de 1998 sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Su artículo 21, 1) estipula: «Ningún empleador podrá imponer condiciones laborales a ningún trabajador si dicho trabajador es o puede llegar a ser miembro de cualquier sindicato o de cualquier organización que represente a los trabajadores en el comercio o en la industria, y tampoco será válida toda condición, estipulada en cualquier contrato, que haya comenzado antes o después de la entrada en vigor de dicha ley».

El artículo 21, 2) que dispone: «Ninguna estipulación, comprendida en cualquier norma legal, podrá prohibir a ningún trabajador de ser o de llegar a ser miembro de cualquier sindicato ni ser causa de despido o de perjuicio de un trabajador por motivo de pertenencia o participación de los trabajadores en las actividades sindicales». El artículo 21, 3) dispone una serie de sanciones por la infracción de cualquiera de las disposiciones mencionadas en los antedichos artículos, esto es, 21, 1) y 21, 2), respectivamente.

Ni el Código de Relaciones Industriales, de 1997, ni la ley de organizaciones de empleadores y de trabajadores, de 1998, regulan la negociación colectiva. No obstante ello, el artículo 41 del Código de Relaciones Industriales dispone: «Nada podrá perjudicar, en este Código, al derecho de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones que representen a los empleadores, para la conclusión de los convenios colectivos con los empleadores o con otras organizaciones de empleadores».

El artículo L8, *a*) del Servicio Nacional de Condiciones Laborales, dispone: «Salvo lo establecido en la parte *b*) de dichas Condiciones Laborales, todo empleado podrá estar facultado para ser miembro del personal de una asociación o un sindicato reconocidos. El artículo L8, *b*) estipula que tanto los empleados de la División de Servicios Públicos como los funcionarios que ocupan puestos asimilados a los representantes del Gobierno en las negociaciones con el personal de las asociaciones, no se les debería permitir formar parte de dichas asociaciones. El funcionario o el empleado estatales, que no negocia sus salarios en el nivel 9 o superior, está facultado para formar parte de una asociación o sindicato sin la autorización del Secretario del Ministerio.

El artículo 5 de la ley de organizaciones de empleadores y de trabajadores, de 1998, dispone: «5, 1) Ningún sindicato ni organización de empleadores ni ningún miembro de cualesquiera de ellos podrán ejecutar cualquier acto en apoyo de las propuestas para las cuales fue preparado a menos que dicha organización de trabajadores o de empleadores hayan sido registrados con anterioridad».

El artículo 8 dispone que el registro de las organizaciones de trabajadores o de empleadores es obligatoria. La ley establece el procedimiento para efectuar el registro de los sindicatos. El Registrador de las Asociaciones de Trabajadores y de Empleadores puede rechazar una solicitud de inscripción de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la susodicha ley. No obstante, en conformidad con el artículo 13, toda persona que haya sido perjudicada por la decisión del Registrador de denegar su inscripción en el Registro de Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores, puede recurrir en apelación ante el Tribunal Superior.

El artículo 11 de la ley de organizaciones de empleadores y de trabajadores, de 1998, otorga poderes al Registrador para cancelar la inscripción de las organizaciones de

empleadores y de trabajadores. El párrafo 2 exige al Registrador que comunique su decisión al menos con dos meses de antelación y por escrito, alegando los fundamentos de su anulación, mientras que el artículo 3 dispone que la organización de trabajadores y de empleadores tiene derecho a intervenir por escrito en el proceso contra la decisión del Registrador. Toda decisión dictada por el Registrador, a este respecto, puede ser apelada ante el Tribunal Superior, en virtud del artículo 13.

La Parte VI del Código de Relaciones Industriales, de 1998, prescribe la protección de los Servicios Esenciales, Vida y Propiedad. Los trabajadores de los servicios esenciales, bajo ciertas condiciones, no pueden rescindir su contrato de servicio o su compromiso, aplicado a una actividad industrial, hasta que no hayan cumplido completamente con ciertas condiciones (artículos 34 y 35).

El Código de las Relaciones Industriales, de 1998, regula los conflictos comerciales, sin embargo no dispone nada, particularmente, sobre la autorización o el registro de los convenios colectivos.

El artículo 41 del Código dispone que: «Nada en este Código afectará al derecho de las asociaciones representativas de los trabajadores y de empleadores para concluir convenios colectivos con los empleadores de otras organizaciones de empleadores».

La legislación no establece ninguna otra disposición más para regular o concluir convenios colectivos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Cooperativas se encarga de la gestión de la legislación, y de otras medidas identificadas, con miras a la aplicación del principio de libertad de asociación y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. Las decisiones emitidas en este sentido también se pueden recurrir ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Superior.

Evaluación de la situación en la práctica

En la práctica, en Kiribati, existe un escaso número de convenios colectivos concluidos entre los trabajadores sindicados y los empleadores. A decir verdad, el Sindicato de los Hombres del Mar en Ultramar (KIOSU) y los Servicios Marinos del Pacífico Austral (SPMS) aportan los únicos ejemplos de negociación colectiva auténtica en materia de salarios y condiciones de trabajo. Se debe notar que los afiliados al KIOSU están empleados en buques extranjeros y, como tales, la negociación colectiva no es habitual que suceda en el interior del mercado de trabajo de Kiribati.

Las causas de la falta de negociación colectiva en Kiribati son numerosas y repartidas ampliamente por otras Islas-Estado del Pacífico. La influencia de la cultura tradicional sobre la negociación colectiva y el papel que desempeña el Estado en la economía constituyen dos factores, que se deberían considerar a este respecto. Otros factores contribuyen a la ausencia de regulación y al apoyo a la negociación colectiva, a saber, un sector privado reducido, la falta de un movimiento sindical fuerte, las consecuencias de la quiebra, y el elevado volumen de despidos del sector industrial, decididos por la BKATM durante la huelga general de 1980.

Toda introducción que se realice de la negociación colectiva en Kiribati, y por consiguiente, de la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) puede acarrear implicaciones a la economía y a las relaciones industriales de Kiribati.

La República de Kiribati no dispone, en general, de capacidad para compilar datos estadísticos sobre el mercado laboral y, en particular, sobre el estado de la negociación colectiva y sobre la libertad de asociación. La República de Kiribati está inmersa en el proceso de creación de un Sistema de Información sobre el Mercado de Trabajo, habiendo presentado una solicitud de fondos para dicho proyecto. Asimismo, una «Encuesta Nacional sobre Empleo» se ha financiado como proyecto piloto por la OIT (PACLAB) en Kiribati, en diciembre de 1998. Los resultados obtenidos de tal Encuesta comprenden algunos datos estadísticos sobre la situación del mercado de trabajo así como otras informaciones, pudiendo ser utilizadas para permitir una mejor evaluación de la situación en el país, con miras al respeto y a la realización del principio de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La Estrategia Nacional de Desarrollo para el periodo 2000-2003 (no reproducido) se adjunta también a la presente memoria.

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

Aun cuando la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva no se consideren objetivos específicos, la República de Kiribati ha puesto en marcha un programa orientado a la ratificación de los Convenios «fundamentales» de la OIT. Dicho programa se inició con la traducción de los Convenios de la OIT hacia su idioma vernáculo, bajo la dirección de una comisión tripartita.

En este sentido, se ha propuesto que se realicen consultas dirigidas al más amplio público posible, y que los ministerios del Gobierno y las organizaciones no gubernamentales (ONG) deberían continuar realizando la traducción. Un seminario tripartito se celebrará, una vez finalizadas dichas consultas, esperando que los Convenios sean para entonces ratificados. El proceso de ratificación de los Convenios se ha puesto en marcha con la asistencia de la Oficina de la OIT en el Pacífico Austral. La OIT ha ampliado también su contribución financiera a la traducción de dichos Convenios.

No se dispone de información válida, actualmente, acerca de los medios desplegados por otros organismos con miras a la promoción de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Kiribati está comprometida en la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los relativos a la libertad de asociación y negociación colectiva. Kiribati está involucrada también con el principio del tripartismo alentando las relaciones con los interlocutores sociales.

Como ya se ha indicado anteriormente, la negociación colectiva está precariamente reconocida en el ordenamiento jurídico, practicándose muy raramente por los empleadores y los sindicatos de Kiribati. La asistencia de la OIT sería necesaria para evaluar las consecuencias que entrañarían para Kiribati si se hubiera adoptado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98).

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

De la presente memoria se han transmitido ejemplares a las siguientes organizaciones:

- Cámara de Comercio de Kiribati.
- Congreso de Sindicatos de Kiribati.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Cámara de Comercio de Kiribati

La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) está de acuerdo, en general, con la memoria del Gobierno. La Cámara de Comercio apoya completamente la declaración del Gobierno que: «Toda introducción de la negociación colectiva en Kiribati, y por consiguiente, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pueda tener consecuencias para la economía de Kiribati y las relaciones industriales en el país».

Sin embargo, en respuesta a la declaración del Gobierno que «existe también un recurso ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Superior...» (suponiendo que se aplicara el principio de libertad sindical y el reconocimiento efectivo de negociación colectiva), la Cámara de Comercio estima que el Tribunal Supremo citado aquí, no existe.

La KCC está colaborando con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Cooperativas en todas las actividades laborales que les atañen. Sin embargo, la KCC ha solicitado al Ministerio que tome en consideración todas las consultas efectuadas en el sector privado, cuando se apliquen los convenios fundamentales de la OIT (en particular, los relativos al principio de libertad sindical y asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva) para que el Ministerio lo efectúe de la manera más adecuada, habida cuenta del tamaño y la vitalidad del sector privado, bastante reducido y frágil.

Congreso de Sindicatos de Kiribati

El Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) ha realizado los comentarios siguientes:

Si bien, en Kiribati, el reconocimiento efectivo se ejerce únicamente para la creación de sindicatos, no sucede así cuando se trata del derecho de la negociación colectiva.

La libertad sindical y el derecho de sindicación (para formación de sindicatos) están fijados por la Constitución de Kiribati en sus artículos 13 y 13, 1).

Los procedimientos legales necesarios para la creación de sindicatos están también prescritos en el artículo 21 de la ley de organizaciones de trabajadores y de empleadores de 1998.

Ni la ley de organizaciones de trabajadores y de empleadores, de 1998, ni el Código de Relaciones Industriales, de 1998, reconocen explícitamente la negociación colectiva.

Habida cuenta que el Código de Relaciones Industriales, de 1998 (IRC) no establece nada a este respecto, esta situación afecta al derecho de los sindicatos o a otras organizaciones representativas de trabajadores para concluir convenios colectivos con organizaciones de trabajadores y de empleadores, y no tiene sentido ni puede contribuir a nada positivo, porque, efectivamente, no dispone de ninguna fuerza legal u otro efecto alternativo para casos en los que una de las partes rechaza la negociación colectiva.

El artículo 41 de la IRC ha omitido consentir expresamente o garantizar (en toda su extensión) la necesidad imperiosa de la negociación colectiva, uno de los componentes importantes del principio de libertad sindical. La negociación colectiva debería ser reconocida y aplicable en el momento en que se crean los sindicatos, se registran y reconocen en Kiribati. No obstante, esta es una de las rémoras que perduran de los viejos hábitos de los antiguos colonos para garantizar que el reconocimiento de los sindicatos está únicamente limitado al registro.

Actualmente, se ha originado un cambio importante, si se compara con el pasado, en el nuevo movimiento sindical y en el estilo de las relaciones. Se deberían derribar los obstáculos creados por la legislación colonial o las políticas del Gobierno y actualizar lo que fuera necesario, para afrontar el reto de las demandas y las aspiraciones de desarrollo futuras de la mano de obra. Como sindicato, el KTUC está absolutamente concienciado que la negociación colectiva, como una herramienta y como proceso de desarrollo importantes, necesita solamente aplicar los criterios y las limitaciones existentes de su marco económico, social y político. Nadie se atrevería a rebasar dichos límites puesto que la negociación colectiva entre los interlocutores sociales se fundamenta, principalmente y únicamente, en la situación nacional real en el marco de solidez financiera de los empleadores más importantes que constituyen la capacidad económica de Kiribati. Los actuales dirigentes consideran que los sindicatos no pueden negociar por encima de cualquier límite acordado y fijado a nivel nacional por los interlocutores integrantes del tripartismo.

La negociación colectiva no debería acarrear ninguna amenaza relevante, en particular para los empleadores de Kiribati, así como para los pequeños empleadores a quienes se puede conceder un trato especial o preferente. La situación de un sindicato, que únicamente se le ha permitido su creación pero que dentro de ella no puede desarrollarse, se asemeja a la condición de una persona incapacitada. Los sindicatos de Kiribati, actualmente, a través de su Consejo Nacional, están participando en una serie de reuniones a nivel local e internacional, a fin de continuar avanzando en la materia relativa a la negociación colectiva, estando convencidos de sus beneficios considerables, en particular en el desarrollo de mejores métodos para mejorar sus condiciones y relaciones laborales. El Gobierno (en su calidad de empleador) junto con otros importantes empleadores privados, considerados expertos de alto nivel y más avanzados que los sindicatos, no pueden desconocer el valor y el impacto que entraña el ejercicio de la negociación colectiva en el desarrollo del país. Ya se han desplegado esfuerzos eficaces para influir en sus actividades respecto al sistema de relaciones industriales de Kiribati.

Tal y como es reconocido a nivel mundial, la negociación colectiva constituye un valioso componente para la eficacia de las relaciones industriales del sistema de Kiribati. Significa, además, la única vía de negociación que un empleador dispone para lograr decisiones más ventajosas para las legítimas y justas consideraciones de los sindicatos, en términos de productividad de Kiribati. ¿Cuánto tiempo más seguirán existiendo las barreras a la negociación colectiva, así como los obstáculos, acarreado amenazas muy graves al progreso, que un nuevo sindicato tenga que soportar?

Allí donde existen disposiciones legales específicas muy rígidas sobre la negociación colectiva, ¿cuánto tiempo más se deberá esperar para que se detecte de manera eficaz y práctica entre los trabajadores sindicados y los empleadores de Kiribati? Efectivamente, los sindicatos, además del Sindicato de los Hombres y Mujeres del Mar de Ultramar de Kiribati (KIOSU), no pueden ser muy vigorosos para conseguir sus demandas para sus afiliados de una manera eficaz, si sus derechos de negociación colectiva siguen siendo vetados por la legislación de Kiribati.

En realidad, la influencia de la cultura tradicional se trata, sencillamente, de un concepto colonial equivocado que, actualmente, no se aplica más en los centros de trabajo. Hoy día, ya no supone un impacto importante en los trabajadores y en las condiciones de trabajo sobre la negociación colectiva.

La KIOSU estima que en tanto que trabajadores, la legislación social, con la que las personas deben trabajar y actuar en el lugar de trabajo, fue influenciada con más fuerza por la «cultura de la sindicación» que por la «cultura de la tradición» de Kiribati.

Desde la última huelga general de BKATM, organizada a nivel nacional, la fuerza de trabajo fue integrada por un mayor número de personas formadas, y la puesta en marcha de numerosos programas educativos de concienciación acerca de la libertad de asociación. Por consiguiente, la actitud y el comportamiento de los trabajadores cambió de forma rápida y progresó también positivamente.

La misión del Estado en la economía no debe ser considerada, por anticipado, como una amenaza inmediata a la negociación colectiva. Podría resultar un pronóstico erróneo el que, en ocasiones, cuando las consultas o el diálogo previo se inician antes con los interlocutores sociales, se puedan generar conflictos o amenazas fácilmente admitidos y rápidamente corregidos.

Sin reparar en suposiciones y especulaciones desautorizadas sobre la imagen actual de los nuevos dirigentes y del movimiento sindical, las disposiciones explícitas adoptadas sobre la negociación colectiva, como nivel para juzgar sobre el terreno, se deben dictar siempre en primer lugar. Desde que Kiribati aceptó ser miembro de la OIT, esta parte del marco legal integrado ha desaparecido, incluso si todos los interlocutores sociales avanzan en la misma línea y de manera eficaz en sus relevantes cometidos dentro del marco de desarrollo de Kiribati en las relaciones industriales. Los sindicatos están intentando avanzar más en el proceso, en las iniciativas de desarrollo sindicales, con vistas a ser más capaces, tanto en el ámbito institucional como en el legal, que en el pasado.

La frase «ausencia de un sindicato fuerte» en Kiribati, actualmente constituye una valoración exagerada del movimiento sindical que precisa ser mitigada. ¿Qué tipo de indicadores de desarrollo utiliza el Gobierno para conseguir dicha valoración? La fuerza de los sindicatos no podrá ser calculada de forma eficaz si no existe algún tipo de baremo o medida oficial reconocida. Un perfecto contexto institucional, creado por un marco nacional perfeccionado, no resultaría un grave obstáculo para los asuntos del Gobierno en relación con la negociación colectiva, en Kiribati.

Un sindicato, por dicho motivo o para llegar a ser un movimiento fuerte, sin reparar en que puede disponer de recursos existentes limitados, necesita para existir completamente que todas las barreras existentes, desde las antiguas prácticas, hayan sido suprimidas y sustituidas por un mejor e importante instrumento jurídico estimado necesario para el trabajo eficaz.

Los efectos de los numerosos despidos y el fracaso de la actividad industrial por BKATM, en la huelga general de 1980, se originaron sencillamente por la persistente falta de su reconocimiento y el vacío legal de su derecho a la negociación colectiva. El sistema de la negociación colectiva se abordó con éxito por antiguos dirigentes sindicales y se introdujo en el ordenamiento jurídico de Kiribati, antes del conflicto, cuya huelga fue prevista y dirigida con éxito. El KTUC estima que se debe abordar ya, por primera vez en la historia de Kiribati, dicha cuestión relativa a la negociación colectiva, a través de un proceso colectivo y progresivo junto con los interlocutores sociales.

El movimiento sindical actual estima que no puede desarrollar, a ciegas, en particular, por la falta de credibilidad, los términos «restos» de los problemas desafortunados y la imagen conseguida por los líderes que realizaron la huelga de BKATM. La experiencia de las personas de la última huelga de BKATM ha desvelado la imagen de los sindicatos de la nueva generación.

El fracaso de los dirigentes, tergiversó inmediatamente la suerte de los dirigentes y activistas sindicales actuales, en relación a sus cometidos futuros en la comunidad. La nueva generación de sindicatos no debe elegir sino concentrarse sencillamente en la aceptación progresiva de los nuevos cambios, más en conformidad con los actuales, así como los problemas y cuestiones futuros de desarrollo.

Los sindicatos deben negociar con seriedad «principalmente lo básico», utilizando un método sistemático como la negociación colectiva, evidentemente, sobre los asuntos de índole humana muy importantes. Por consiguiente, no se pueden mezclar las palabras de una manera totalmente desorganizada. Por dicha razón, los sindicatos discrepan totalmente con la opinión que la introducción de la negociación colectiva en Kiribati, y por consiguiente la ratificación de dicho Convenio, pueden generar problemas para la economía y las relaciones industriales en el país. Los dirigentes sindicales de hoy han madurado más a nivel colectivo y están mejor equipados para afrontar la realidad de sus funciones y de sus cometidos en la sociedad. El tipo de respuesta a las circunstancias sociales, económicas y políticas actuales, asunto que atañe a las relaciones industriales, consiste, evidentemente, en un reto y un desarrollo dinámicos. Los sindicatos necesitan reexaminar y recuperar las mejores oportunidades para confiar en los interlocutores sociales y los difíciles compromisos para lograr resultados prácticos en la asociación social constructiva.

Las huelgas industriales ya no son tarea fácil, pese a que se pudiera haber pensado, de forma errónea, como fue el caso de los países como Kiribati. Los sindicatos actuales están siempre sometidos a las medidas de precaución adoptadas por el IRC. ¿Qué sucedería si el Estado acabara con esto? Los sindicatos, por consiguiente, sienten y aconsejan con fuerza que, en las actuales circunstancias, el Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949 (núm. 98) debe ser ratificado lo antes posible. La negociación colectiva constituye el único instrumento justo para que los sindicatos puedan sobrevivir y demostrar su valía y encontrar su sitio en el mundo laboral.

La negociación colectiva permite, además, mantener las conquistas legales en materia de convenios colectivos actualmente obsoletos concedidos a los trabajadores. Los empleadores, que no están constreñidos por las cláusulas jurídicas de revisión, la cual pueden solicitar sus organizaciones, actuarán abiertamente por primer vez en la historia de Kiribati, si aceptan la negociación colectiva como un proceso de desarrollo más auténtico y actual entre los empleadores y los sindicatos. El requisito legal de la negociación colectiva constituye, por consiguiente, una necesidad apremiante, que no puede demorarse más, para fortalecer la capacidad institucional actual de Kiribati, de manera muy especial, para progresar en interés de la sociedad trabajadora a la que los sindicatos sirven.

Nadie, en virtud de la Constitución de Kiribati, artículo 13, 1) podrá ser impedido en el goce de su libertad de reunión y asociación. En corroboración de dicho principio, la ley de organizaciones de trabajadores y de empleadores, artículo 5, 1) ofrece una interpretación del registro de los sindicatos.

El artículo L8 del Servicio Nacional de Condiciones Laborales (NCS), dado que sus límites obligatorios no son aceptados por los empleadores a ciertos niveles de su cometido,

se ha opuesto al conjunto de las disposiciones respaldadas por la ley suprema del país, esto es, el artículo 13, 1) de la Constitución de Kiribati. La NCS no consiste en una ley especial sobre servicios públicos, sino en un modelo aunque difiera de la Constitución y tenga fuerza legal limitada o no. La Constitución, que siempre debería hacer prevalecer el derecho a la libertad de asociación de un individuo, se ha visto, por otra parte, alterada por otras normas existentes, y por la autorización del Secretario del Gabinete de crear diferencias entre los individuos.

No se trata de autorizar o de registrar los convenios colectivos por el Gobierno, como ya se ha mencionado, sino de promulgar disposiciones legales expresas para una actitud clara de negociación colectiva.

La negociación colectiva será muy útil para la mejora de los salarios y de otras cuestiones relevantes en relación con los términos y las condiciones de trabajo. La decisión de tener o no tener negociación colectiva, reviste siempre un carácter político. No se trata de la decisión de la OIT.

Así, esto es lo referente al Gobierno de Kiribati, y a lo basado en las consultas tripartitas con los interlocutores sociales.

El KTUC está de acuerdo con la parte de la memoria del Gobierno que declara: «El artículo 5 de la ley de 1998 sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de 1998, establece: 5, 1) Ningún sindicato, ni organización de empleadores, ni miembro de cualquiera de ellos, podrá ejecutar cualquier acto en apoyo de las propuestas para las cuales fue facultado a menos que dicha organización de trabajadores y de empleadores haya sido anteriormente registrada».

El artículo 8 estipula que el registro de las organizaciones de trabajadores y de empleadores es obligatoria. La ley establece el procedimiento de registro de los sindicatos. El Registrador de Asociaciones de Trabajadores y de Empleadores puede rechazar la solicitud de inscripción en virtud de los términos fijados en el artículo 10 de dicha ley. Sin embargo, en conformidad con el artículo 13, toda persona que haya sido perjudicada por la decisión del Registrador de rechazar el registro de una organización de trabajadores o de empleadores puede apelar ante el Tribunal Superior.

El artículo 11 de la ley de organizaciones de trabajadores y empleadores otorga poderes al Registrador para cancelar la inscripción de dichas organizaciones. El párrafo 2 ordena al Registrador que conceda al menos un plazo de dos meses y lo comunique por escrito, alegando los fundamentos de la denegación, mientras que el párrafo 3 establece que la organización goza del derecho de intervenir por escrito en el proceso, contra dicha decisión. Toda decisión que haya sido dictada por el Registrador, a este respecto, puede ser recurrida, en virtud del artículo 13, ante el Tribunal Superior.

La Parte VI del Código de Relaciones Industriales, de 1998, regula la protección de los Servicios Esenciales, Vida y Propiedad. Los trabajadores empleados en los servicios esenciales, bajo ciertas condiciones, no pueden rescindir su contrato de servicio o su compromiso, aplicado a una actividad industrial, hasta que no hayan cumplido completamente con ciertas condiciones (artículos 34 y 35)».

Sin embargo, el KTUC considera que la declaración del Gobierno «Aun cuando la libertad de asociación y el reconocimiento de la negociación colectiva no son objetivos específicos, la República de Kiribati ha puesto en marcha un programa con miras a la ratificación de los «convenios fundamentales» de la OIT», debería comenzar como sigue:

«La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, siendo objetivos específicos, la República de Kiribati ha puesto en marcha un programa con miras a la ratificación de los «convenios fundamentales» de la OIT».

Anexos (no se reproducen)

- Extractos del Servicio Nacional de Condiciones Laborales (NCS).
- Edición revisada del ordenamiento jurídico de Kiribati, 1980. *Constitución de la República de Kiribati*.
- El proyecto de la OIT-AusAID para asistir a los departamentos de trabajo en el Pacífico (PACLAB/ILO), 1995. *Encuesta Piloto sobre el Mercado de Trabajo* (1995).
- La República de Kiribati, 2000. *Estrategias Nacionales de Desarrollo 2000-2003 Uataboan Te Rikirake Ao Te Rau-Trabajar Unidos para la Prosperidad y la Paz* (octubre 2000).
- La República de Kiribati (núm. 1 de 1998). *Una ley reguladora de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, 1.ª Aprobación* (Sgd. T. Tito) Beretitenti 09/07/98 (*ley sobre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, 1998*).
- La República de Kiribati, 1998. *Una ley para adoptar las Decisiones sobre el Acuerdo de Conflictos Comerciales y la Regulación de Relaciones Industriales para Consolidar y Reformar la Legislación relativa a los Servicios y para las Demás Cuestiones Accesorias y Asociadas a dicha Materia (Código de Relaciones Industriales, 1998)*.

Kuwait

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno del Estado de Kuwait señala que ha ratificado el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En consecuencia, la presente memoria se refiere exclusivamente al principio relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva incorporado en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

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

El Gobierno del Estado de Kuwait informa que ha emprendido un estudio en que se comparan las disposiciones contenidas en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) con la legislación en vigor con vistas a la ratificación de dicho Convenio. Sobre la base de los resultados del citado estudio, el

Estado de Kuwait está firmemente decidido a hacer realidad esos principios y a respetar los derechos fundamentales en materia de sindicación y negociación colectiva.

Los interlocutores sociales representados por: el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo, la Federación General de Sindicatos de Kuwait, y la Cámara de Comercio y de Industria de Kuwait se reunieron para debatir acerca del contenido de la presente memoria y manifestaron su actitud positiva respecto de la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Al respecto recomendaron por unanimidad que la autoridad competente ratifique el citado Convenio.

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

Se ha remitido copias de la presente memoria a:

- la Cámara de Comercio y de Industria de Kuwait (que representa a los empleadores);
- la Federación General Sindical de Kuwait (que representa a los trabajadores).

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se han adoptado durante 2001 no están contenidas en dichas observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

[Comentarios que hacen referencia al aumento de las violaciones expuestas conforme al convenio ratificado.]

Los trabajadores domésticos y la gente de mar están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación y no se les permite ni crear ni afiliarse a los sindicatos.

Los trabajadores extranjeros, que representan el 80 por ciento de la fuerza laboral, tienen que residir en Kuwait al menos cinco años y obtener un certificado de buena conducta y moralidad para poder afiliarse a un sindicato como miembros sin derecho a voto. No se les permite desempeñar ningún cargo sindical. En la práctica, las memorias señalan que los trabajadores extranjeros se han afiliado a un sindicato antes de que acabe el plazo de cinco años, y que entre todos los trabajadores representan un tercio de los miembros sindicados.

Sistema de sindicato único y restricciones de huelga

[Comentarios que hacen referencia al surgimiento de las violaciones mencionadas con arreglo al convenio ratificado.]

El ordenamiento jurídico limita el derecho de huelga imponiendo el arbitraje obligatorio si los trabajadores no consiguen resolver el conflicto.

El Gobierno informó que ha esbozado un proyecto de reforma del Código del Trabajo. Este proyecto establecerá la derogación de las disposiciones que excluyen algunas

categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del Código del Trabajo, y también, cambiará la obligación de cada miembro fundador para obtener el certificado de buena conducta exigida por el Ministerio del Interior, así como la normativa actual sobre la cesión de los bienes sindicales al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en caso de su disolución.

República Democrática Popular Lao

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Código del Trabajo de la República Democrática Popular Lao fue aprobado por la Asamblea Suprema del Pueblo núm. 24/ PR, el 21 de abril de 1994, y promulgado por el decreto presidencial núm. 002/ NA, el 14 de marzo de 1994.

El texto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), es compatible con la política del Gobierno sobre las cuestiones relativas al trabajo. El Convenio núm. 87 es compatible con el artículo 3 del Código del Trabajo lao.

El artículo 3 del Código del Trabajo estipula que los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de adoptar sus reglas de forma independiente y de pertenecer a toda organización social o de masas legalmente constituida.

Estas organizaciones sociales o de masas tienen el derecho de adoptar sus reglas de forma independiente y de pertenecer a toda federación o confederación sindical en el interior del país.

Los procedimientos relativos a la creación, el funcionamiento y las actividades de estas organizaciones están fijadas por reglamentos.

Evaluación de la situación en la práctica

Aunque no hayamos ratificado el Convenio núm. 87, lo hemos aplicado en la práctica.

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

- Cámara Nacional de Comercio y de Industria.
- Federación de Sindicatos de Laos.

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

Las observaciones que se exponen a continuación abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. Las medidas legislativas que se adoptaron durante 2001 no se incluyen en las presentes observaciones.

Violaciones de los derechos sindicales

El único sindicato autorizado está controlado por el único partido político legalizado.

En Lao, los sindicatos no gozan de libertad: la Federación de Sindicatos de Lao (LFTU) es la única central sindical autorizada. La LFTU, que debe someter todos los años una memoria de actividades al Gobierno, está directamente controlada por el LPRP, el único partido político legalizado en el país, que fundó la central en 1996. Todos los sindicatos deben pertenecer a la LFTU. Los congresos se celebran cada cuatro años, eligiendo a los miembros del comité ejecutivo que, por turno rotativo, elige a su presidente. Dicha organización se lleva a cabo con la autorización del LPRP. [Comentarios realizados sobre la financiación de las actividades de la LFTU.]

Se debe tomar nota de que los representantes de la LFTU, en el sector público o en las empresas públicas, tienden a ser miembros del LPRP o de su dirección. En las empresas constituidas con participación de capital extranjero no hay prácticamente representación sindical.

La nueva legislación se promulgó en 1994. En teoría, protege a los trabajadores para crear una mínima cantidad de normas laborales. Sin embargo, el derecho de negociación colectiva se considera reducido. Mientras que las huelgas como tales no se prohíben, no pueden organizarse sin la autorización previa del Gobierno. Este prohíbe toda clase de actividades «subversivas» y manifestaciones «desestabilizadoras».

Líbano

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Convenio núm. 98

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ha sido ratificado por el Líbano en virtud del decreto legislativo núm. 70 del 25 de junio de 1997.

La legislación libanesa reconoce el derecho a la negociación colectiva en virtud de la ley sobre los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje, puesta en vigor en virtud del decreto núm. 17386, del 2 de septiembre de 1964. El 22 de octubre de 1999, el Ministerio de Trabajo transmitió a la Oficina informaciónes detalladas sobre las disposiciones legislativas relativas a la negociación colectiva y a los convenios colectivos amparados por dicha ley.

Dado que el Convenio núm. 98 ya está ratificado, se ha excluido de las memorias debidas con arreglo a la Declaración sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo de la OIT. Por consiguiente, la respuesta del Líbano hace alusión únicamente a los principios relativos al Convenio núm. 87.

Convenio núm. 87

El Líbano reconoce el principio de asociación y de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, tal y como señaló en sus memorias anteriores de 22 de octubre de 1999 y de 29 de agosto de 2000. Dicho principio está reconocido en:

- la Constitución del Líbano de 1926, que garantiza la libertad de asociación y el derecho a crear asociaciones en el marco de la ley, y de sus reformas;
- el Código de Trabajo libanés de 1946, 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; y
- los 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.

Evaluación de la situación en los sectores público y privado

En virtud del artículo 83 de Código de Trabajo libanés, los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos con personalidad jurídica y derecho de representación en numerosas industrias.

El Código de Trabajo se aplica a todos los empleadores y trabajadores, excepto los que están excluidos por una ley específica. Las categorías que gozan del derecho a formar sindicatos están enumeradas en el artículo 8, que también se aplica a los establecimientos y a sus departamentos, incluidas sus ramas comerciales o industriales, ya sean extranjeros o libaneses, públicos o privados, laicos o religiosos, incluidos los centros de enseñanza nacionales o extranjeros, las organizaciones caritativas y las empresas extranjeras que tienen una sede comercial, una filial o una agencia en el país.

El artículo 7 enumera las siguientes categorías excluidas del ámbito de aplicación de la ley, y por tanto, que no gozan del derecho a crear sindicatos.

- los empleados domésticos al servicio de particulares;
- los sindicatos agrícolas que no ejercen ninguna actividad comercial o industrial tendrán una legislación especial;
- las empresas que emplean únicamente a los miembros de la familia bajo la dirección del padre, la madre o del tutor;
- los empleados y los trabajadores temporales contratados en los departamentos de la administración pública y los organismos municipales, que disfrutan de una

«condición especial de empleado» adoptada por el decreto núm. 5883 del 3 de noviembre de 1994.

En la práctica, los sindicatos agrícolas están regidos por las disposiciones del Código de Trabajo relativas a los sindicatos.

El derecho de sindicación existe también en el ámbito internacional. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y sus federaciones disfrutaban del derecho de afiliación a los organismos y a las federaciones dentro de su ramo de actividad, incluso si no existe una ley específica que la regule.

Sector público

A los funcionarios no se les permite afiliarse a una organización profesional o a un sindicato. Tampoco se les permite convocar o declarar huelgas en virtud del decreto ejecutivo núm. 112, de 12 de junio de 1959 (artículo 15, párrafo 2 y 3).

En cuanto al derecho de sindicación, se debería notar, sin embargo, lo siguiente:

- 1) En el sector de la enseñanza pública, existen asociaciones del personal docente en todos los niveles de la enseñanza, incluida la primaria, secundaria y universitaria. Dichas organizaciones negocian con las administraciones correspondientes para garantizar los derechos del personal y en defensa de los intereses de sus miembros.
- 2) En los servicios controlados por el Estado y en aquellos que son responsables de garantizar la gestión de los servicios públicos, ya sea por cuenta del Estado o por cuenta propia, existen sindicatos legales que desarrollan una amplia serie de actividades sindicales y de negociación con el fin de concluir convenios colectivos en virtud de las disposiciones de la ley de conciliación y arbitraje núm. 17386, de 2 de septiembre de 1964.
- 3) Los estudiantes y diplomados del Instituto Nacional para la Gestión y el Desarrollo integran una asociación, reconocida por la ley y vinculada a las autoridades públicas cuya finalidad consiste en la mejora de sus condiciones de empleo.

El Código de Trabajo estipula que ninguna asociación de empleadores o ninguna organización de trabajadores puede constituirse sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo. La solicitud de autorización se somete al Ministerio de Trabajo, que consulta con el Ministerio del Interior antes de tomar una decisión. Se considera que el sindicato está jurídicamente constituido únicamente si se ha publicado el decreto de autorización en el Boletín Oficial (artículos 86 y 87).

La creación de federaciones sindicales también necesita la autorización del Ministerio de Trabajo, con las mismas condiciones que se exigen para constituir un sindicato.

En la práctica, la necesidad de la autorización por el Ministerio de Trabajo no ha significado un impedimento para la constitución de federaciones sindicales. Actualmente, existen 465 organizaciones de empleadores y de trabajadores (lista no reproducida).

El Código de Trabajo establece que todos los sindicatos deben elaborar una serie de reglamentos internos, aprobados, al menos, por la mayoría dos tercios de los miembros en una asamblea general. Únicamente puede entrar en vigor si tal votación ha sido aprobada por el Ministerio de Trabajo (artículo 89). La aprobación ministerial se precisa para

confirmar únicamente si los reglamentos internos cumplen con las leyes y los reglamentos nacionales vigentes y no menoscaban el orden público.

En caso de rechazo de una solicitud de afiliación sindical por el Consejo sindical, el solicitante puede apelar al Ministerio de Trabajo, que tomará la decisión adecuada. Si la parte demandante estima que la decisión del Ministerio resulta injusta puede apelar contra dicha decisión ante los tribunales. Si un miembro es expulsado por el Consejo sindical se aplica idéntico sistema.

El Consejo sindical fija la fecha de las elecciones del Consejo e informa al Ministerio de Trabajo, que no interviene en el proceso. Si el Consejo no consigue fijar la fecha de dichas elecciones o de cualquiera otra elección requerida, en virtud del artículo 100 del Código de Trabajo o por los reglamentos internos, para remplazar a los miembros cuyo mandato legal ha vencido, el Ministerio de Trabajo fija la fecha de las elecciones más importantes a fin de evitar cualquier vacío pueda perjudicar los intereses de los sindicatos y de sus miembros. En consecuencia, la intervención más importante del Ministerio consiste en tomar las medidas necesarias, una vez que se haya transmitido por escrito la notificación al Consejo, dirigida a su presidente o a su representante, dándole un plazo de un mes, a partir de la fecha de notificación, para permitir al Consejo que cumpla completamente con sus obligaciones legales.

Los requisitos contenidos en el artículo 3 del Decreto núm. 7993 sobre las organizaciones sindicales son las siguientes:

- a) Para garantizar el buen funcionamiento del proceso electoral, las elecciones son controladas por una Comisión electoral, formada por miembros nombrados por el Consejo sindical y un delegado nombrado por el Servicio de Sindicatos del Ministerio de Trabajo. Si el Consejo sindical no ha nombrado a ningún miembro para la Comisión, el delegado ministerial deberá controlar las elecciones con los observadores que representan a los candidatos a fin de velar que las elecciones se celebren en la fecha prevista por el Consejo, con el propósito de respetar las leyes así como la continuidad de la labor sindical.
- b) Si los resultados de las elecciones son impugnadas, el Ministerio de Trabajo deberá examinar la objeción con todas las partes interesadas, y tratar de resolver el conflicto que tenga en cuenta los intereses del sindicato. Si la parte demandante considera que la decisión del Ministerio resulta injusta puede apelar contra dicha decisión ante los tribunales.
- c) Los inspectores del Trabajo del Ministerio de Trabajo pueden consultar los registros de los sindicatos, si un miembro del Consejo sindical presenta una queja.
- d) El Consejo sindical deberá enviar al Departamento de los Sindicatos del Ministerio de Trabajo una copia del balance final de las cuentas del sindicato, tres meses después del final del ejercicio fiscal a más tarde. Los inspectores del trabajo pueden examinar las cuentas.
- e) El Gobierno se reserva el derecho de disolver cualquier consejo sindical que no haya cumplido con sus obligaciones contables o haya sobrepasado sus competencias, más allá de las actividades a las que se comprometió.

- f) Se deberá elegir un nuevo consejo sindical en el plazo de tres meses a partir de su disolución. Si los actos mencionados se imputan a un miembro del Consejo, el Gobierno puede pedir su reemplazo y, demandarlo, de ser el caso, ante los tribunales.
- g) Tras la disolución de un consejo, el Director del Servicio de los Sindicatos del Ministerio de Trabajo se encargará, hasta la elección de un nuevo consejo, de los asuntos específicamente administrativos que corresponden al presidente del Consejo sindical. Asimismo, tiene a su cargo las obligaciones electorales ejercidas por el Consejo (Decreto núm. 7993, artículo 12).

La aplicación del principio de libertad de asociación se lleva a cabo a través de los instrumentos siguientes:

- a nivel administrativo, el Ministerio de Trabajo a través de su Servicio de Inspección, Prevención y de Salud de Trabajo, y la Sección de y Seguridad Social, autorizado por la ley; y
- a nivel jurídico, los tribunales competentes para tratar de los eventuales conflictos.

Evaluación de la situación en la práctica

Seguidamente, el Gobierno del Líbano da una lista del número de federaciones y asociaciones de trabajadores y de empleadores por zonas geográficas (Mouhafazates o departamentos) a fecha de 30 de julio de 2001.

1. Departamento de Beirut y Monte Líbano

| | |
|------------------------------|-----|
| Asociaciones de trabajadores | 192 |
| Asociaciones de empleadores | 108 |
| Federaciones de empleadores | 7 |
| Federaciones de trabajadores | 34 |

2. Departamento del Líbano Septentrional

| | |
|------------------------------|----|
| Asociaciones de trabajadores | 46 |
| Asociaciones de empleadores | 17 |
| Federaciones de trabajadores | 2 |

3. Departamento del Líbano Meridional

| | |
|------------------------------|----|
| Asociaciones de trabajadores | 54 |
| Asociaciones de empleadores | 7 |
| Federaciones de trabajadores | 3 |

4. *Departamento de Al Nabtyah*

| | |
|------------------------------|---|
| Asociaciones de trabajadores | 4 |
| Asociaciones de empleadores | 2 |
| Federaciones de trabajadores | 1 |

5. *Departamento de Al Bekah*

| | |
|------------------------------|----|
| Asociaciones de trabajadores | 38 |
| Asociaciones de empleadores | 7 |
| Federaciones de trabajadores | 2 |

La Confederación General del Trabajo está compuesta por 37 federaciones de trabajadores afiliadas. Otras cinco federaciones de trabajadores más no están afiliadas a la Confederación.

Las federaciones de trabajadores son especialmente activas en las industrias de: aviación; transporte terrestre y marítimo; comercio; construcción y madera; petróleo; edición y publicidad; productos de alimentación; hotelería; restauración y turismo; salud y educación; bancos; profesiones liberales, instituciones públicas y privadas; productos químicos; sindicatos libres; industrias del papel; industrias del hierro, acero, mecánica y plástica; deportes, servicios públicos; nuevas tecnologías; actividades agrícolas y relacionadas con la agricultura; cuidados de enfermería; eléctricas y electrónicas; las artes; joyería.

Dicha lista muestra que la organización es libre y que abarca diversas industrias y actividades económicas. En una misma industria pueden existir varios sindicatos. Del mismo modo, una federación puede tener miembros de sindicatos correspondientes a varias industrias.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan un papel eficaz en la vida económica y social a través de su participación en diversos comités y consejos tripartitos, que comprende:

- el Consejo de Conciliación;
- el Comité de Arbitraje para los Conflictos Colectivos;
- el Comité sobre el Índice del coste de la vida;
- el Consejo Administrativo del Fondo Nacional de la Seguridad Social;
- el Consejo Administrativo de la Agencia Nacional de Empleo; y
- el Consejo Administrativo del Centro Nacional para la Formación Profesional.

Dichas organizaciones también son miembros del Consejo Económico y Social.

Además, los representantes de los empleadores y trabajadores participan en seminarios tripartitos sobre diversas cuestiones laborales, organizadas por el Ministerio de

Trabajo en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Árabe del Trabajo. Estas dos organizaciones también organizan seminarios especiales para las asociaciones de empleadores y de trabajadores.

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

El Ministerio de Trabajo ha creado una comisión tripartita con miras a plantear enmiendas al Código de Trabajo libanés. Es habitual que se examinen las disposiciones del Código, en particular las que se refieren a los sindicatos, con el objeto de promover el principio de asociación y libertad sindical.

El Gobierno del Líbano pretende que las enmiendas realizadas al Código de Trabajo, principalmente en el ámbito de la libertad de asociación, se adapten a las normas internacionales y árabes del trabajo, con especial interés respecto a los principios de la libertad de asociación en la economía nacional del Líbano y en el marco social.

La situación económica y social del Líbano es el resultado de la historia del Líbano en la que ciertos acontecimientos han tenido repercusiones negativas en varios niveles. Por consiguiente, el Gobierno pretende adoptar medidas tras efectuar un debido examen a fin de favorecer la promoción de la libertad de asociación.

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

Se ha enviado copia de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

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

El Gobierno del Líbano ha recibido las observaciones de dichas organizaciones para el seguimiento dado o requerido por la Declaración en relación a la libertad de asociación.

Anexos (no se reproducen)

- Código de Trabajo. Título IV: Sindicatos. Capítulo I: Disposiciones Generales (artículos 83 a 85). Capítulo II: La Composición de los Sindicatos (artículos 86 a 89). Capítulo III: Reconocimiento de los Sindicatos (artículos 90 a 98). Capítulo IV: La Administración de los Sindicatos (artículos 99 a 104). Capítulo V: Disposiciones Finales (artículos 105 y 106).
- Código de Trabajo. Título V: Sistema Penal. Los artículos 107 y 108 han sido anulados en virtud de la ley de 17 de septiembre de 1962.
- Ley de 17 de septiembre de 1962, que anula los artículos 107 y 108 del Título V del Código de Trabajo sobre el sistema penal.

- Decreto núm. 7993, de 3 de abril de 1952 sobre la Organización de los Sindicatos (artículos 1 a 15; artículo 3 enmendado).

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

Los siguientes comentarios abordan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se incluyen en los comentarios las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

El Ministerio de Trabajo dispone de amplios poderes en virtud de la ley y se requiere su autorización previa para que un sindicato pueda constituirse. Asimismo, controla todas las elecciones sindicales, incluyendo la fecha de las elecciones, la determinación de los procedimientos y la aprobación de los resultados. La legislación permite la disolución administrativa de los sindicatos y estos tienen prohibido participar en actividades políticas. Se prohíbe a cerca de 150.000 trabajadores gubernamentales constituir o afiliarse a sindicatos. Sin embargo, los docentes de escuelas y universidades han formado sindicatos no oficiales, que no pueden negociar colectivamente. Además, el Código Laboral excluye de su campo de aplicación a los trabajadores domésticos, a los trabajadores por días y a los trabajadores temporeros de los servicios públicos así como a algunas categorías de trabajadores agrícolas. 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. Se restringe el derecho de huelga y la ley no protege adecuadamente a los trabajadores contra la discriminación antisindical. La libertad a la huelga se ve limitada por la obligación de establecer el número de participantes por adelantado y el requisito de que se debe nombrar al 5 por ciento de los miembros sindicalistas para mantener el orden y que los organizadores deben firmar un documento asumiendo la responsabilidad de todos los daños causados durante la huelga. Por encima de las restricciones legislativas, la mayor injerencia en el propio ejercicio de los derechos sindicalistas proviene del Gobierno. Este ha provocado y agravado repetidamente conflictos entre los sindicatos.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno del Líbano desearía comunicar a la OIT la respuesta del Ministerio de Trabajo a las observaciones de la CIOSL.

Primero: A tenor de la ley núm. 183 de 24 de mayo de 2000, el Líbano ha realizado el convenio sobre trabajo árabe (núm. 1) relativo a las normas de trabajo. Dicho convenio es semejante al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (véanse los artículos 76-84 del Convenio).

Segundo: A tenor de la decisión del Ministro de Trabajo, se ha constituido un comité tripartito para examinar la ley sobre las cuestiones laborales del Líbano y para plantear enmiendas. Dicho comité ha finalizado su actividad y ha esbozado el proyecto de ley sobre las cuestiones laborales a la luz de los convenios árabes vigentes así como de los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Declaración de la OIT. Dicho proyecto de ley será remitido a los parlamentarios para su examen y discusión.

El proyecto de Código del Trabajo contiene los principios destinados a promover la libertad de asociación y la libertad sindical, la más importante de las que se están siguiendo:

- el derecho de los trabajadores en la administración pública, salvo las fuerzas armadas y de seguridad y los jueces, para constituir sindicatos y organizaciones de su elección;
- la protección apropiada a los miembros de los sindicatos frente a las acciones discriminatorias en el empleo por motivo de su sindicación. Es decir, la decisión de reclutar a un trabajador o empleado no debería estar condicionada a su pertenencia a un sindicato o a su renuncia a ser miembro de un sindicato;
- las organizaciones de empleadores y de trabajadores y empleados gozan de la protección adecuada frente a cualquier acción de injerencia en los asuntos de cada uno de ellos en relación con su calidad de miembro o su cargo;
- el derecho de un miembro sindical a apelar ante la autoridad legal competente que su petición se debería rechazar o que debería ser cesado del sindicato;
- el control del proceso de elecciones es responsabilidad del sindicato. El Ministerio de Trabajo desempeña la función de observador para garantizar que tales elecciones funcionan con arreglo a las normas internas de los sindicatos y a los imperativos legales que deberían ser respetados;
- el proyecto de enmienda descartó la competencia de la autoridad política para disolver un sindicato, encomendando dicha competencia a la autoridad que la ley establezca en caso de que se descubra que el sindicato afectado viola los mandatos generales y no cumple el fin para el que fue constituido.

Tercero: Respecto a las categorías que se excluyen de la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo [trabajadores domésticos, trabajadores en centros agrícolas que no revisten carácter industrial o comercial, empleados del Gobierno y municipales (ya sea en condiciones temporales establecidas o en base a contrato)], el nuevo proyecto de ley comprende disposiciones relativas a la regulación del carácter de tales categorías de trabajadores mediante disposiciones especiales. Se excluyen los trabajadores del Gobierno y los municipales (que no incluye su derecho de sindicación).

Cuarto: Conforme al nuevo proyecto de ley sobre las cuestiones del trabajo el porcentaje exigido para entablar la negociación colectiva o aprobar un convenio colectivo se ha reducido del 60 al 51 por ciento. El porcentaje de dos tercios de la participación de los miembros sindicales en una reunión general, que se exige para la adopción de un convenio colectivo, se calcula como una parte del quórum legal exigido para tales reuniones, y que no debería ser menos del 51 por ciento del total de los miembros.

Quinto: El proyecto del Código del Trabajo ha modificado la disposición que impone el arbitraje obligatorio a los trabajadores en los servicios públicos bajo la responsabilidad del Estado o a los de los centros encargados de la administración de servicios públicos, en el caso de fracasar la mediación para resolver un conflicto colectivo. El proyecto de ley permite a dichos trabajadores convocar una huelga como a los demás. Sin embargo, cuando una de las dos partes ha informado que la mediación ha fracasado parcial o completamente, el proyecto ofrece el comité de arbitraje (un tribunal laboral tripartito), el derecho a decidir de manera urgente y dentro del plazo de tres días, a detener la huelga, si tal huelga pusiera

en peligro la seguridad y la salud de la población, o si acarreará una grave crisis económica.

Sexto: Considerar que el Gobierno del Líbano impone límites al derecho de huelga y los miembros sindicales que participantes en tales huelgas es inaceptable, porque la acción o manifestación legítima de huelga está abordado en la Constitución libanesa y en las leyes vigentes. Cada gobierno tiene derecho a organizar el desarrollo de las manifestaciones de forma a mantenerlas entre los límites de la ley, y evitar cualquier desvío de los objetivos anunciados, que pudiera acarrear consecuencias negativas en la paz civil.

En relación con la organización de tales actividades, remitido por la CIOSL, se trata de una decisión del Ministerio del Interior e incumbe a los libaneses no sólo a los sindicatos como se ha reivindicado.

Malasia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La situación no ha cambiado desde nuestra última memoria (documento GB.280/3/2). Se informará debidamente a la Oficina si se producen cambios en la situación actual.

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

Las siguientes observaciones versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales

La política del Estado, una legislación restrictiva y unos tribunales de trabajo ineficaces impiden a los trabajadores sindicarse y dedicarse a la negociación colectiva libremente.

Subsisten múltiples obstáculos que coartan la creación de un sindicato, a saber: las restricciones legislativas referidas a las asociaciones de trabajadores en el seno de una compañía, el despido de quienes se dedican a reclutar para un sindicato y los lentos y farragosos trámites que entraña el reconocimiento de un sindicato.

Restricciones legislativas

La ley sindical de 1959 y la ley sobre las relaciones de trabajo de 1967, así como las modificaciones subsiguientes de las mismas, imponen grandes restricciones a la libertad sindical. Al refutar este reproche, el Gobierno de Malasia explica que se requieren ciertas restricciones de los derechos sindicales para tener la seguridad de que no se sacrifican los intereses del país y de su pueblo a los intereses de «un pequeño número» de individuos. El

Gobierno añade que es necesario reglamentar ciertos aspectos de las actividades sindicales con objeto de que los sindicatos actúen de un modo saludable, democrático y responsable y para que queden protegidos los derechos e intereses de sus miembros [...].

Los sindicatos generales están prohibidos y es prácticamente imposible proceder a una fusión entre sindicatos en sectores profesionales diferentes.

- El Director General de Sindicatos (DGTU), que está habilitado para supervisar y fiscalizar los sindicatos, puede negarse a registrar un sindicato sin justificar su decisión y, en algunos casos, puede anular el registro. Se considera que los sindicatos cuya solicitud de registro se ha rechazado o retirado son asociaciones ilegales. El Director General puede especificar la categoría en la cual se vaya a permitir la creación de un sindicato. [Se mencionan medidas del Director General (DGTU) en relación con unas fábricas en las cuales un determinado sindicato estaba intentando organizar a los trabajadores.]
- El Director General de Sindicatos puede demorar según le plazca el examen de una solicitud de registro. Además, debe dar su aprobación antes de que un sindicato pueda afiliarse a una central sindical internacional. Sus decisiones pueden impugnarse ante el Ministerio de Recursos Humanos, que es precisamente el organismo que le nombró. Es muy corriente que pasen de tres a cinco años antes de que se examine el recurso. El Ministerio de Recursos Humanos está facultado para ordenar la suspensión de un sindicato durante seis meses, como máximo, si estima que se ha utilizado el sindicato para fines que vayan en detrimento del orden o la seguridad pública o sean incompatibles con ellos. Durante ese tiempo, el sindicato tiene que interrumpir todas sus actividades. No ha habido nunca, sin embargo, una orden de suspensión.
- La legislación prohíbe que los sindicatos industriales organicen a las personas que tienen cargos de dirección, a los trabajadores que se ocupan de asuntos confidenciales y a los que llevan a cabo tareas relacionadas con la seguridad del Estado. Este tipo de personal tiene que crear o afiliarse a un sindicato que represente exclusivamente a esa categoría de trabajadores. Según el Gobierno, se pretende con ello evitar conflictos de interés. Los empleadores aprovechan con frecuencia esta disposición legal [se menciona una supuesta actuación de los empleadores para debilitar a un sindicato].
- Los sindicatos no tienen derecho a utilizar sus activos con fines políticos. La legislación contiene una lista detallada de todos los «asuntos que se consideran políticos». El Ministro de Recursos Humanos puede alargar esa lista.
- Se establecen en la legislación restricciones en relación con las personas que pueden aspirar a ocupar un cargo sindical.

Ineficacia de los tribunales de trabajo

Algunos empleadores se han opuesto a las directrices del Gobierno en lo tocante al reconocimiento de los sindicatos, y se han negado a acatar las decisiones de los tribunales de trabajo referentes a la readmisión de trabajadores despedidos. Siempre podrán alegar cualquier excusa para justificar su negativa (dificultades económicas, medidas disciplinarias, etc.). Hasta la fecha, el Gobierno no ha impuesto sanciones a esos empleadores «infractores». Ha habido incluso casos de compañías que han cambiado de nombre o desaparecido durante la vista de la causa.

Se tarda a menudo en la tramitación de las quejas presentadas ante los tribunales de trabajo. De hecho, incluso cuando se ha despedido a un trabajador por haber realizado actividades sindicales y se le readmite después de una decisión judicial, los tres o cuatro años entre el momento del despido y la decisión subsiguiente del tribunal de readmitirlo pueden resultarles demasiado largos a la víctima [...]. Tanto tiempo sin ingresos supone una grave medida de intimidación de los trabajadores que desean afiliarse a un sindicato.

Hay más de 5.000 casos pendientes de juicio, entre ellos 85 quejas de despidos presentadas en 1998, 25 relacionados con problemas de reconocimiento desde hace más de un año, y 15 desde hace seis meses, a pesar de que la legislación malasia estipula que deben tramitarse en un plazo de tres semanas. El Gobierno ha explicado que carece del personal necesario para ocuparse de un volumen de trabajo cada vez mayor a causa de la crisis económica, a raíz de la cual muchos empleadores despidieron a trabajadores y liquidaron su empresa.

El sector público

En el sector público se autoriza la creación de sindicatos por ministerios, departamentos, oficios o profesionales y actividades, así como su afiliación a centrales sindicales. El personal de organismos oficiales (puertos, Fondo de Previsión de los Trabajadores, etc.) sólo tiene derecho a afiliarse a sindicatos internos, los cuales pueden afiliarse a la Federación de Personal de la Administración del Estado o a la Central Sindical Nacional. Quienes trabajan en el sector de la defensa, las fuerzas de policía y el personal penitenciario no tienen derecho a crear sindicatos o a afiliarse a ellos.

Los trabajadores extranjeros no tienen derecho a sindicarse

De las afirmaciones públicas del Gobierno y de los textos restrictivos sobre los permisos de trabajo se desprende que no se consiente que los trabajadores extranjeros se afilien a un sindicato. El Ministro de Recursos Humanos, por ejemplo, ha declarado que no tienen derecho a sindicarse [...], a pesar de que la legislación les prohíbe únicamente ocupar puestos en un sindicato. Una de las condiciones mencionadas en los permisos de trabajo expedidos a trabajadores extranjeros por la autoridad competente consiste en que no podrán afiliarse a «asociaciones».

El Gobierno ha declarado que no incita a los trabajadores extranjeros a intervenir en actividades sindicales porque sus contratos de trabajo son de duración limitada, lo cual es absurdo ya que, en muchas compañías, hasta un 40 por ciento del personal es extranjero. [Se mencionan casos de discriminación.] El Gobierno pretende que esos trabajadores están protegidos por los tribunales de trabajo, pero esa protección es insuficiente, como lo indican la demora en la tramitación de las quejas laborales y el hecho de que los empleadores se nieguen a acatar las decisiones judiciales.

Restricciones que coartan el ejercicio del derecho de huelga

A causa de las restricciones legales resulta particularmente imposible organizar una huelga legal:

- No se consiente que los sindicatos emprendan una huelga en el caso de un conflicto relacionado con el registro de los sindicatos o los despidos ilegales.
- La legislación estipula que las partes en un conflicto deben informar al Ministerio de Recursos Humanos antes de declarar una huelga o de imponer un cierre patronal, en

cuyo caso el Ministerio puede intentar la conciliación y, si falla, remitir el conflicto al tribunal de trabajo. El procedimiento lleva demasiado tiempo y en el ínterin están prohibidas las huelgas y los cierres patronales.

- Se da una definición muy amplia de los servicios esenciales, y los sindicatos de esos sectores tropiezan con restricciones adicionales de su derecho de huelga, entre otras cosas al tener que dar un aviso previo con 21 días por lo menos de antelación.
- Dos tercios de los miembros de un sindicato tienen que pronunciarse en favor de la huelga en votación secreta.
- En la papeleta de voto debe indicarse «la índole de los actos que pueden realizarse y los que deben evitarse durante la huelga».
- Los trámites de autorización previa son muy engorrosos.

Otras medidas legales que sirven para sofocar los derechos sindicales

Diferentes leyes, como la de 1961 sobre la seguridad interna, que permite la detención sin juicio, la de secretos oficiales, la de prensa y publicaciones y la de lucha contra la sedición, pueden contribuir a restringir el ejercicio de los derechos sindicales. En Malasia, el Código Penal estipula que debe obtenerse un permiso de la policía para toda reunión de más de cinco personas.

No se consiente que haya un sindicato nacional en la industria electrónica

En la industria electrónica malasia trabajan más de 150.000 personas, un 80 por ciento de las cuales son de sexo femenino. Desde la creación de la primera fábrica en 1971, dichos trabajadores han contribuido eficazmente al desarrollo económico del país, pero no se han recompensado sus esfuerzos con el reconocimiento de sus derechos. De hecho, los trabajadores de la industria electrónica siguen sin tener derecho a constituir un sindicato nacional.

Las violaciones de los derechos de los trabajadores son muy corrientes en las zonas francas industriales, en las que se aplica en teoría la misma legislación que en el resto de la industria nacional.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Comentarios del Ministerio de Asuntos Sindicales

Restricciones legislativas

[Aunque] Malasia no se rige por el principio del sindicalismo general, no debe entenderse esto como un obstáculo que coarte la libertad sindical. Antes por el contrario, se crean sindicatos basados en el establecimiento, el oficio, la ocupación o el sector económico con arreglo a las condiciones socioeconómicas del país. A juicio del Gobierno, la formación de sindicatos generales creará rivalidades entre sindicatos, ya que competirán para reclutar miembros en el mismo establecimiento, oficio, ocupación o sector económico. Una rivalidad semejante no contribuye ciertamente a la promoción y el mantenimiento de unas relaciones de trabajo armoniosas.

El Gobierno afirma que, cuando se organiza a los trabajadores como actualmente, resulta más fácil ensamblarlos en una organización sólida gracias a una comunidad perdurable de intereses. Esto facilita, además, la negociación colectiva, ya que cada sindicato podrá centrar su atención en un punto dado del empleo o del sector con el cual estén familiarizados sus dirigentes. Por otra parte, considera que el hecho de dejar que los trabajadores constituyan «asociaciones de su libre elección» traerá consigo una multiplicidad de sindicatos, lo cual suscitará problemas de rivalidad entre sindicatos, provocando con ello una inestabilidad de las relaciones de trabajo en cada empresa o sector económico.

La facultad de registrar o de anular el certificado de registro de un sindicato tiene que basarse en los motivos enunciados en la ley sindical de 1959. Toda persona o sindicato descontento con una decisión o acto del Director General de Sindicatos, a este respecto, tiene plena libertad para recurrir ante el Ministro de Recursos Humanos. Las decisiones del Director General de Sindicatos y del Ministro están sometidas a un examen judicial aprovechando el procedimiento de revisión de las decisiones de un tribunal civil inferior por otra superior.

La disposición legal, en virtud de la cual un sindicato tiene que recabar la aprobación del Director General de Sindicatos para afiliarse a una central sindical internacional, no permite la seguridad de que se afiliará únicamente a organizaciones internacionales estimables y responsables. Hasta la fecha, el Gobierno no ha rechazado ninguna solicitud de un sindicato deseoso de afiliarse a una entidad internacional. La facultad del Ministro de suspender un sindicato no es absoluta y está igualmente sometida a un examen judicial, y no se ha recurrido nunca a ella.

La ley prohíbe la utilización de fondos sindicales para subvencionar a un partido político o para «finances políticos». Se pretende con ello que los fondos de un sindicato se dediquen única y exclusivamente a asuntos sindicales, según lo especificado en la legislación. Aunque el Ministro puede calificar de «político» cualquier asunto, no lo ha hecho nunca.

En toda organización, el personal de dirección o que tiene funciones confidenciales o relacionadas con la seguridad del Estado llevan a cabo actividades diferentes en función de su cometido respectivo y tiene deberes y responsabilidades también diferentes. *Stricto sensu*, la ley sindical de 1959 no les prohíbe crear un sindicato o afiliarse a él. No obstante, para evitar conflictos de interés o incluso de poder y de responsabilidad, y también para acatar lo dispuesto en el artículo 9 de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo, por cuya aplicación vela el Ministerio de Relaciones Laborales, ese tipo de personal debería crear un sindicato o afiliarse a un sindicato que representara exclusivamente sus intereses o su categoría profesional concreta.

Las condiciones que exige la ley sindical de 1959 para poder ser responsable sindical persiguen la finalidad de cerciorarse de que los miembros de la dirección de un sindicato son personas responsables, que protegen no solamente los intereses de sus afiliados sino también los del país, y del pueblo en general, y de que no se valdrán de su cargo para su provecho propio.

Sector público

Los organismos oficiales son entidades jurídicas creadas por una decisión del Parlamento, cada una de ellas con funciones y objetivos propios. Por lo mismo, no es práctico que su personal constituya un sindicato nacional. Se prohíbe crear sindicatos o

afiliarse a ellos a los miembros de la Real Policía Malasia, de los servicios penitenciarios o de las fuerzas armadas. Esto se debe en parte a [la necesidad de proteger] la seguridad nacional que se considera vital para la consolidación de la nación.

Los trabajadores extranjeros no pueden afiliarse a un sindicato

El Gobierno no prohíbe, sino que se limita a no incitar, a los trabajadores extranjeros a afiliarse a un sindicato porque sólo tienen un contrato de breve duración en Malasia, en general de dos o menos años. Sus intereses y bienestar están suficientemente protegidos por la legislación laboral malasia. Porque se les ha brindado la excelente oportunidad de trabajar en un país extranjero en función de [un acuerdo] con otro gobierno, tienen que comprender que no van a gozar de todos los privilegios de los ciudadanos del país que los acoge, ya sea Malasia o cualquier otro del mundo. Si se quedan en su propia patria, es posible que ni siquiera tengan la oportunidad de ganarse la vida, por hablar del derecho a sindicarse libremente. Por otra parte, a Malasia afluyen hoy trabajadores extranjeros, tanto legales como clandestinos, de países vecinos a causa de los problemas económicos de los mismos. En tales circunstancias, el hecho de afiliarse libremente a un sindicato los incitará a emigrar a Malasia, lo cual engendrará en ella múltiples problemas sociales y políticos. En lo que se refiere a la legislación, ésta estipula meramente que todo extranjero elegido o empleado por un sindicato debe solicitar el consentimiento previo del Ministro de Recursos Humanos.

Restricción del derecho de huelga

El requisito de que por lo menos los dos tercios de los miembros estén en favor de la huelga para poder declararla persigue la finalidad de comprobar que, por ser una decisión grave, la huelga cuenta realmente con el apoyo de la inmensa mayoría de los afiliados, especialmente cuando cabe la posibilidad de que se utilicen los fondos del sindicato para remunerar o para facilitar otras prestaciones a sus miembros durante la huelga. Es ésta una práctica democrática corriente.

El requisito de que la papeleta de votación indique «la índole de los actos que pueden llevarse a cabo o que deben evitarse durante la huelga», apunta a proporcionar a los miembros una información amplia sobre la huelga propuesta y a evitar que degeneren en una manifestación o en la violencia, lo cual empañaría el prestigio del país, y por lo mismo incitaría a los extranjeros a renunciar a sus inversiones. Si se consiente esto, el país vivirá una turbulencia económica que ponga en peligro el programa y el desarrollo económico.

Los trámites previos a toda huelga sirven para que los organismos oficiales, en particular el Ministerio de Relaciones Laborales, pueda organizar una conciliación, y también para facilitar que tanto el sindicato como el empleador busquen una solución amigable de los problemas que han motivado la huelga propuesta.

No se autoriza la existencia de sindicatos en la industria electrónica

A los trabajadores de la industria electrónica no se les niega el ejercicio de la libertad sindical. Al igual que los de otros sectores económicos pueden crear sindicatos. El derecho de los trabajadores a crear «el sindicato que prefieran» o a afiliarse a él comprende el derecho a formar sindicatos internos o a afiliarse a ellos, que en la mayoría de los países desarrollados reciben el nombre de «sindicatos de empresa» y gozan de los mismos derechos y protección concedidos a los sindicatos nacionales, incluidos los derechos de negociación colectiva y de huelga así como el de afiliarse a una central sindical como el Congreso de Sindicatos de Malasia o a una organización internacional como la CIOSL.

Abundan en otros países los datos y los estudios empíricos según los cuales los sindicatos de empresa han resultado muy eficaces en lo que atañe a promover el bienestar y proteger los intereses de los trabajadores. No hay razón alguna para que no ocurra lo mismo en Malasia.

Comentarios del Ministerio de Relaciones Laborales

Violación de derechos sindicales

[La CIOSL afirma en sus observaciones que:] «Subsisten múltiples obstáculos que coartan la creación de un sindicato, a saber: las restricciones legislativas referidas a las asociaciones de trabajadores en el seno de una compañía, el despido de quienes se dedican a reclutar para un sindicato y los lentos y farragosos trámites que entraña el reconocimiento de un sindicato.

[El Gobierno contesta que:] La afirmación de la CIOSL carece de fundamento. La legislación laboral otorga a los trabajadores el derecho a crear un sindicato o de afiliarse a él. En particular en el artículo 4, 1) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo establece la siguiente protección: «4, 1). Nadie podrá inmiscuirse, disuadir o coaccionar a un trabajador o a un empleador en el ejercicio de sus derechos para que no cree, o contribuya a crear, un sindicato o no se afilie a él, y para que no participe en sus actividades lícitas».

En lo que se refiere a los despidos, el artículo 5, 1), *d*) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo reza así:

«5, 1). Ningún empleador, o asociación de empleadores, y ninguna persona que actúe por cuenta de un empleador o asociación de empleadores, podrá:

- d*) despedir, o amenazar con despedir a un trabajador, dañarlo, o amenazar con dañarlo, en el empleo o modificar, o amenazar con modificar, su situación en perjuicio suyo por el hecho de que;
- i*) sea, o se proponga ser, o procure presionar a otra persona para que pase a ser, miembro o responsable de un sindicato;
- ii*) participe en la promoción, la formación o la realización de actividades de un sindicato».

En el artículo 8 de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo se autoriza la presentación de quejas relativas a prácticas antisindicales de los empleadores, incluidos los despidos. Si no dan resultado las medidas adoptadas, o las indagaciones del Director General de Relaciones de Trabajo que se requieren, o son adecuadas, para resolver el asunto, se informará al Ministro, el cual podrá remitir la queja al Tribunal de Trabajo.

Además, en virtud del artículo 20 de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo, independientemente de que sea o no miembro de un sindicato, todo trabajador que considere que su empleador le ha despedido injustificadamente o con un pretexto falso, podrá pedir al Director General de Relaciones de Trabajo su readmisión en el puesto de trabajo que ocupaba. El Director General de Relaciones de Trabajo deberá tomar las medidas necesarias y oportunas para resolver rápidamente el asunto. Si no ocurre esto se informará al Ministro, el cual podrá análogamente someter el caso al Tribunal de Trabajo si lo estima oportuno.

Así pues, la legislación proporciona una protección adecuada a los trabajadores despedidos, entre ellos a los que lo han sido por haber organizado un sindicato.

En la legislación se especifican claramente los trámites necesarios para el reconocimiento de un sindicato, y se permite asimismo que el empleador proceda voluntariamente al reconocimiento. Si se estima que el sindicato que pide su reconocimiento es competente y/o representa a la mayoría de los trabajadores correspondientes, el Ministro está también habilitado para ordenar que el empleador lo reconozca.

Aunque el reconocimiento constituye un requisito legal previo para la negociación colectiva, la legislación no dispone nada en lo que se refiere a la anulación del reconocimiento. Es pues, indispensable tramitar sistemáticamente, y determinar con justicia, las solicitudes de reconocimiento.

Restricciones legislativas

[La CIOSL afirma que:] «La legislación prohíbe que los sindicatos industriales organicen a las personas que tienen cargos de dirección, a los trabajadores que se ocupan de asuntos confidenciales y a los que llevan a cabo tareas relacionadas con la seguridad del Estado. Este tipo de personal tiene que crear o afiliarse a un sindicato que represente exclusivamente a esa categoría de trabajadores.

Según el Gobierno, se pretende con ello evitar conflictos de interés. Los empleadores aprovechan con frecuencia esta disposición legal [se menciona una supuesta actuación de los empleadores para debilitar a un sindicato].

[El Gobierno contesta que:] Si bien el personal que ocupa cargos de dirección o que se dedica a tareas confidenciales o relacionadas con la seguridad del Estado puede afiliarse a sindicatos, todos los tipos de trabajadores pueden crear un sindicato de su propia categoría o afiliarse a él.

Semejante distinción es indispensable, ya que ese personal no puede estar debidamente representado por un sindicato, pero sobre todo conduce a evitar conflictos de interés que socaven la calidad de las relaciones de trabajo en la organización. Si surgen controversias relacionadas con el alcance de la representación de ese personal por los sindicatos industriales, podrán zanjarse al amparo de lo dispuesto en el artículo 9, 1A) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo:

«1A). Un sindicato de trabajadores o un empleador, o una asociación de empleadores, podrán someter al Director General todo conflicto que surja en cualquier momento, antes o después del reconocimiento, en lo tocante a determinar si el o los trabajadores ocupan o no un puesto de dirección, confidencial o relacionado con la seguridad».

En definitiva, si el Director General de Relaciones de Trabajo no resuelve el asunto, el Ministro está habilitado, en virtud del artículo 9, 5) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo, a decidir quiénes son los trabajadores que forman parte de la categoría discutida. Su decisión será definitiva y no podrá impugnarse ante ningún tribunal.

Unos tribunales de trabajo ineficaces

[Según la CIOSL:] Algunos empleadores se han opuesto a las directrices del Gobierno en lo tocante al reconocimiento de los sindicatos, y se han negado a acatar las

decisiones de los tribunales de trabajo referentes a la readmisión de trabajadores despedidos ilegalmente. Siempre podrán alegar tal o cual excusa para justificar su negativa (dificultades económicas, medidas disciplinarias, etc.). Hasta la fecha, el Gobierno no ha impuesto sanciones a esos empleadores «infractores». Ha habido, incluso, casos de compañías que han cambiado de nombre o desaparecido durante la vista de la causa.

[El Gobierno contesta que:] En toda democracia, el derecho a impugnar una decisión administrativa constituye una parte integrante del sistema judicial.

Toda decisión administrativa puede someterse a un examen judicial si se impugna ante el tribunal. Pero el examen judicial se interesa mucho menos por la propia decisión que por el modo en que adopta sus decisiones la autoridad administrativa. En este caso, se considera desgraciadamente que lo que se discute es que la decisión revista la forma de una directriz del Gobierno sobre el reconocimiento.

No se debe olvidar, sin embargo, que el ejercicio de ese derecho de impugnación corresponde tanto al empleador como a los trabajadores (al sindicato).

Las decisiones del Tribunal de Trabajo obligan legalmente a las partes. Toda persona afectada por la decisión puede presentar una queja de incumplimiento de la misma al Tribunal de Trabajo para pedir que se cumpla. El Tribunal de Trabajo está facultado para fallar al respecto. Además, el hecho de no acatar una orden del Tribunal de Trabajo de esas características constituye un delito, por el que se puede sancionar al infractor.

Cuando los trabajadores agraviados comunican al Director General de Relaciones de Trabajo que no se ha cumplido lo dispuesto en la segunda decisión (orden) con miras a incoar una causa, el tribunal suele imponer una sanción monetaria.

[La CIOSL sugiere asimismo que:] Hay más de 5.000 casos pendientes de juicio, entre ellos 85 quejas de despidos presentadas en 1998, 25 relacionados con problemas de reconocimiento desde hace más de un año, y 15 desde hace seis meses, a pesar de que la legislación malasia estipula que deben tramitarse en un plazo de tres semanas. El Gobierno ha explicado que carece del personal necesario para ocuparse de un volumen de trabajo cada vez mayor a causa de la crisis económica, a raíz de la cual muchos empleadores despidieron a trabajadores y liquidaron su empresa.

[El Gobierno contesta que:] La mayoría de esos casos «pendientes» son quejas de despido (tanto individual como colectiva), que aumentaron en proporciones sin precedentes en 1998 y 1999 a raíz de la crisis económica. A pesar de la escasez de personal en el departamento de conciliación, se resolvió la mayoría de los casos, y además amigablemente, mediante la conciliación.

Las quejas en materia de reconocimiento de un sindicato han aumentado sensiblemente desde 1997, como se indica a continuación:

| Año | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|------------------|------|------|------|------|
| Número de quejas | 71 | 108 | 146 | 184 |

A este respecto, procede destacar que no es exacto que la legislación malasia exija que las quejas se tramiten en un plazo de tres semanas. No existe tal disposición en el caso de las quejas de despido en las cuales el trabajador pide su readmisión. En cuanto a las

referentes al reconocimiento de un sindicato, el empleador tiene que contestar en ese plazo las quejas enumeradas en el artículo 9, 3) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo:

«9, 3) El empleador o la asociación de empleadores a los que se haya pedido el reconocimiento tendrán un plazo de veintidós días a partir de ese momento para:

- a) otorgar el reconocimiento;
- b) en el caso contrario, comunicar por escrito al sindicato las razones que le mueven a no reconocerle; o
- c) pedir al Director General que se cerciore de que los trabajadores en relación con los cuales se solicita el reconocimiento son miembros del sindicato, y que comunique por escrito al sindicato su petición».

Restricción del derecho de huelga

[En sus observaciones, la CIOSL asegura que:] A causa de las restricciones legales es particularmente imposible organizar una huelga legal:

- No se consiente que los sindicatos emprendan una huelga en el caso de un conflicto relacionado con el registro de los sindicatos o los despidos ilegales.
- La legislación estipula que las partes en un conflicto deben informar al Ministerio de Recursos Humanos antes de declarar una huelga o de imponer un cierre patronal, en cuyo caso el Ministerio puede intentar la conciliación y, si falla, remitir el conflicto al Tribunal de Trabajo. El procedimiento lleva demasiado tiempo y en el ínterin están prohibidas las huelgas y los cierres patronales.
- Se da una definición muy amplia de los servicios esenciales, y los sindicatos de esos sectores tropiezan con restricciones adicionales de su derecho de huelga, entre otras cosas al tener que dar un aviso previo con 21 días por lo menos de antelación.
- Los trámites de autorización previa son muy engorrosos.

[El Gobierno contesta que:] En la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo hay disposiciones adecuadas para la solución de conflictos relacionados con el reconocimiento (y no el registro) de un sindicato o los despidos ilegales. Cuando un conflicto referente al reconocimiento de un sindicato no se zanja amigablemente, el Ministro toma la decisión definitiva al respecto. Si los conflictos que se derivan de despidos injustificados no se resuelven amigablemente mediante la conciliación, se podrá recurrir al Tribunal de Trabajo, cuyo laudo desembocará en una decisión apropiada.

Cuando es posible entablar un recurso legal, no parece necesario recurrir a la huelga (o al cierre patronal).

Procede señalar que las huelgas y los cierres patronales sólo están prohibidos cuando el conflicto que los ha provocado se ha sometido ya al Tribunal de Trabajo, y las partes lo saben, pero en ningún caso antes.

Los servicios esenciales se especifican en el apéndice de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo. En algunos casos, la definición es global porque es inviable dar definiciones precisas. Se consideran esenciales porque los intereses nacionales y públicos

peligran si surgen perturbaciones en alguno de esos servicios a causa de una huelga o de un cierre patronal.

El requisito del aviso previo (aplicable tanto a los empleadores como a los trabajadores), antes de poder emprender una huelga o un cierre patronal en un servicio esencial, es indispensable para que puedan tomarse las oportunas medidas contingentes, y no invalida en modo alguno el derecho de huelga o de cierre patronal.

Observaciones del Tribunal de Trabajo de Malasia

El Tribunal de Trabajo consiste en un órgano de arbitraje. Si los empleadores se niegan a acatar sus laudos, en virtud de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo y de otras leyes vigentes, se pueden tomar medidas legales para imponer el cumplimiento de sus laudos.

La finalidad del Tribunal de Trabajo consiste en formular el laudo rápida y económicamente, como se estipula en el artículo 30, 3) de la ley de 1967 sobre las relaciones de trabajo, que dice así: «El Tribunal formulará su laudo sin demora y, cuando sea posible, en un plazo de treinta días a partir de la fecha en que le haya sido presentado o referido, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 20, 3)». Una vez remitidos los casos al Tribunal de Trabajo por el Honorable Ministro, se repartirán entre los presidentes (jueces) del Tribunal de Trabajo para su examen y la adopción de la decisión oportuna. La complejidad de cada caso determinará el tiempo que haya de pasar antes de dicho examen.

En octubre de 2001 solamente había 1 932 casos pendientes de examen en el Tribunal de Trabajo.

Marruecos

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Los documentos jurídicos relativos al principio de la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo en las memorias precedentes continúan siendo válidos.

En Marruecos, el principio de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están reconocidos en diversos instrumentos jurídicos citados en las memorias precedentes.

Las leyes y reglamentos reconocen el principio de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; así pues, el artículo 9 de la Constitución del Reino de Marruecos garantiza a todos los ciudadanos:

- la libertad de opinión, la libertad de expresión en todas sus formas y la libertad de reunión;
- la libertad de asociación y la libertad de afiliarse a toda organización sindical y política de su elección.

Asimismo, la Constitución precisa que sólo mediante la ley se puede limitar el ejercicio de las libertades antes enumeradas.

Además, conviene recordar que Marruecos ha ratificado ya el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) registrado en la OIT el 20 de mayo de 1957.

Recientemente se han adoptado medidas para asegurar la conformidad de la legislación nacional con las disposiciones del Convenio núm. 98.

Se trata de la adopción del Dahir (decreto real) núm. 1-00-01 de 9 kaâda 1420 de la hégira por el cual se promulga la ley núm. 11-98 del 15 de febrero de 2000, copia de la cual ha sido comunicada a la Oficina Internacional del Trabajo.

Para los trabajadores y los empleadores del sector privado, a los cuales se aplica las disposiciones del Dahir de 16 de julio de 1957, no existe ninguna limitación a los derechos de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse.

Por otro lado, el ejercicio de la libertad sindical está reconocido para los funcionarios en el artículo 14 del Dahir del 24 de febrero de 1958 relativo al estatuto de la función pública. Este derecho se ejerce en las condiciones previstas en el decreto de 5 de febrero de 1958.

Las únicas exclusiones previstas por la legislación nacional actualmente en vigor se refieren a las categorías de personas que figuran a continuación:

- los funcionarios y agentes que ejercen una función que entraña el derecho a llevar un arma (artículo 4 del decreto de 5 de febrero de 1958);
- las personas que poseen el estatuto particular de administradores del Ministerio del Interior (artículo 15 del Dahir del 1.º de marzo de 1963);
- el cuerpo de la magistratura (artículo 11 del Dahir del 11 de noviembre de 1974).

Para la creación de una organización de empleadores o de trabajadores no se requiere ninguna autorización previa.

No obstante, todas las personas que deseen crear un sindicato profesional deben depositar en las oficinas de la autoridad local competente o enviar a dicha autoridad por carta certificada con acuse de recibo los siguientes documentos:

- los estatutos del sindicato que se prevé crear;
- la lista completa de las personas a las que se ha asignado un cargo un 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 sometido a las autoridades judiciales. Ha de recibirse un resguardo por la entrega o el envío de todo ello.

El Gobierno no interviene en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores. Así pues, la ley núm. 11-98 que modifica y completa el Dahir de 18 hija 1376 de la hégira (16 de julio de 1957) relativo a los sindicatos profesionales establece las disposiciones siguientes en su artículo 2bis:

- 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;
- 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 Dahir 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.

Los medios de aplicación del principio relativo a la libertad de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están garantizados a diversos niveles:

- Las agrupaciones profesionales de empleadores y de trabajadores tienen el derecho de organizarse en sindicatos profesionales con objeto de defender los intereses económicos, profesionales, comerciales y agrícolas de sus afiliados (Dahir del 16 de julio de 1957).
- Los sindicatos tienen el derecho de concluir contratos o convenciones con todos los otros sindicatos, sociedades o empresas.
- Los sindicatos están implantados a nivel local y regional en todos los sectores de la actividad económica y participan en los trabajos de los órganos consultivos.
- Los sindicatos profesionales tienen una función activa en las consultas celebradas por los poderes públicos en el marco de la formulación y de la aplicación de la política económica y social.

- Además de la actividad sindical, la inspección del trabajo desempeña una función importante en la aplicación del principio de negociación. La inspección del trabajo interviene de hecho en la solución de los conflictos colectivos del trabajo. Esta aporta apoyo técnico y ayuda a la negociación colectiva.

Evaluación de la situación en la práctica

El paisaje sindical marroquí se caracteriza por un pluralismo sindical marcado por el predominio de tres centrales sindicales suficientemente representativas e implantadas a la vez en el sector público, semipúblico y privado, a saber: la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) y la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM).

Actualmente existen cerca de 20 centrales sindicales y cada una de ellas está compuesta de un determinado número de estructuras y de vías jerárquicas.

Existen dos organizaciones profesionales de empleadores que participan con el Gobierno y los sindicatos en la negociación, la solución de conflictos y la formulación de la política económica y social, a saber: la Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM) y la Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de Marruecos (FCCISM).

Se han establecido las siguientes estadísticas para el año 2000:

- Número de visitas de control efectuadas por los inspectores del trabajo: 38.481.
- Número de procesos verbales pronunciados contra empleadores recalcitrantes: 684.
- Número de conflictos colectivos evitados: 873 (después de la intervención de los servicios de inspección del trabajo, se evitó la huelga).
- Número de protocolos de acuerdo concluidos con la ayuda de los servicios de inspección del trabajo: 171.

En el marco de la negociación colectiva, la inspección del trabajo ayuda a los interlocutores sociales a firmar los protocolos de acuerdo para poner fin a las situaciones de conflicto.

En la práctica, cabe señalar el aumento del número de protocolos de acuerdo en relación con los convenios colectivos. Esta situación se explica por la negociación y la conclusión de estos protocolos con los representantes del personal en el seno de la empresa cuando no existe un sindicato.

Por otra parte, la inspección del trabajo proporciona informaciones y consejos técnicos a los empleadores y a los trabajadores respecto a los medios de aplicación del principio de la negociación.

Los conflictos colectivos del trabajo se examinan en presencia de los interlocutores sociales, primero a nivel de la inspección del trabajo y/o de la representación del personal, y después pueden ser renegociados a nivel de la provincia o de la prefectura en el marco de las comisiones locales de encuesta y de conciliación.

No obstante, si los conflictos no han podido solucionarse a nivel local, se examinan en el marco de la comisión nacional de encuesta y de conciliación creada por la Declaración de 1.º de agosto de 1996, firmada por el Gobierno y los interlocutores sociales.

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

Las medidas adoptadas con miras a la promoción de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son las siguientes:

- la reciente adopción del Dahir núm. 1-00-01 de 9 kaâda 1420 de la hégira (15 de febrero de 2000) por el que se promulga la ley núm. 11-98 que modifica y completa el Dahir núm. 1-57-119 de 18 hija 1376 de la hégira (16 de julio de 1957) sobre los sindicatos profesionales;
- se prevén otras disposiciones en el proyecto de código del trabajo que se está debatiendo en el Parlamento que tienen por objeto armonizar la legislación nacional y el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Las medidas previstas con miras a la promoción de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son las siguientes:

- A nivel local, los servicios de inspección del trabajo desempeñan una función importante en la negociación colectiva. Aconsejan a los interlocutores sociales, fomentan el diálogo social, concilian las posiciones de las dos partes e incitan a las negociaciones colectivas. De esta forma, contribuyen a la mejora de las relaciones del trabajo en el seno de la empresa.
- A nivel nacional, la comisión nacional de encuesta y conciliación es muy activa. Se encarga de animar el diálogo social y de favorecer los lazos de concertación entre los interlocutores sociales y de solucionar los conflictos del trabajo.
- Se invita a todos los delegados provinciales y prefecturales a tomar las medidas adecuadas para estimular a los empleadores y a los trabajadores a aplicar los convenios internacionales del trabajo mediante encuentros tripartitos sobre diálogo social.

En el marco de sus orientaciones generales y de su estrategia en materia de relaciones del trabajo, el Ministerio del Empleo se ha fijado entre otros, los siguientes objetivos:

- el fortalecimiento del control de la aplicación de la legislación del trabajo;
- la promoción de la salud en el trabajo;
- la elaboración de la legislación de conformidad con los convenios internacionales del trabajo;
- la elaboración, la adopción, y la puesta en práctica de una legislación del trabajo mejor adaptada a la realidad del nuevo contexto y conforme al espíritu de las normas internacionales del trabajo;

- la mejora de la gestión de las relaciones del trabajo para la promoción de la negociación colectiva y la solución de los conflictos colectivos del trabajo;
- el fortalecimiento del control de las condiciones de trabajo de las categorías sociales vulnerables (mujeres, niños...).

Estos objetivos son recordados a los servicios exteriores del ministerio por medio de circulares con el fin de que vigilen su ejecución con miras a mejorar el clima social en las empresas y favorecer un espíritu de diálogo social dentro del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El desarrollo de la cooperación técnica contribuye de manera eficaz a la promoción de la negociación colectiva.

Cooperación con Francia

La Agrupación de Interés Público para cuestiones internacionales (GIP-INTER) sostiene el programa de apoyo a una formación tripartita sobre la negociación de los convenios colectivos, lanzada en 1999.

Se han llevado a cabo visitas mutuas entre la parte marroquí y la parte francesa en la esfera de la promoción de los convenios colectivos.

En este contexto, se va a organizar en breve un seminario tripartito sobre la promoción de la negociación colectiva en el sector de los textiles.

Cooperación con Bélgica

Se han organizado cursillos prácticos tripartitos con apoyo de Bélgica en las esferas del diálogo social, la inspección del trabajo, la igualdad de oportunidades y la salud y la seguridad en el trabajo. Se prosigue la cooperación en este sentido.

Cooperación con los Estados Unidos

El acuerdo con el Departamento americano del trabajo relativo al fortalecimiento de las relaciones profesionales en Marruecos está a punto de ser finalizado.

Cooperación con la OIT

Con referencia a la cooperación con la Oficina Internacional del Trabajo en la esfera del diálogo social, se van a celebrar cuatro talleres regionales con el apoyo del proyecto OIT/Bélgica destinado a promover el diálogo social en el Africa francófona (PRODIAF) durante el segundo semestre de 2001.

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

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

Empleadores

- Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM).

— Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de Marruecos (FCCISM).

Trabajadores

- Unión Marroquí del Trabajo (UMT).
- Confederación Democrática del Trabajo (CDT).
- Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación respecto a las medidas tomadas o por tomar con respecto a la Declaración.

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

Los comentarios que figuran a continuación se refieren a las violaciones de los derechos sindicales en el año 2000. No se incluyen en estos comentarios las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

Si bien los trabajadores tienen libertad para formar y adherirse a los sindicatos, el Gobierno continúa interfiriendo en el trabajo cotidiano de los sindicatos. Además, el Dahir (ley) de 1957 sobre los sindicatos no estipula derechos iguales para los trabajadores del sector agrícola. Está también completamente prohibido a los magistrados desempeñar actividades sindicales.

Falta de observancia de los acuerdos colectivos

[Se hace referencia a la fijación de salarios.] Asimismo, numerosos litigios laborales han surgido como resultado de la falta de observancia por parte de los empleadores de los acuerdos colectivos. En varias empresas, e incluso en el sector público, se ignora frecuentemente el derecho sindical.

Cargos penales imputados a los huelguistas y discriminación antisindicalista

El derecho de huelga está establecido y se han registrado numerosos casos específicos. Sin embargo, el artículo 288 del Código Penal sobre la «libertad de huelga» no da en realidad a los trabajadores la libertad de escoger si desean o no participar en una huelga. En realidad da prerrogativas en este sentido a los empleadores. Este artículo es a menudo utilizado por los empleadores para llevar a los huelguistas ante los tribunales, donde se enfrentan con multas o sentencias de cárcel. [Se hace referencia a supuestas violaciones respecto a un convenio ratificado.]

A menudo, cuando las huelgas tienen lugar la policía actúa brutalmente y pueden imputarse cargos penales a los huelguistas.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno desea formular las siguientes observaciones relativas a los comentarios de la CIOSL.

1) Con respecto al primer punto relativo a la violación de los derechos sindicales, el Gobierno de Marruecos no interviene ni en la organización ni en el funcionamiento de ningún grupo profesional de trabajadores y de empleadores.

El principio de la libertad de asociación está reconocido en la Constitución marroquí, la cual garantiza a todos los ciudadanos la libertad de opinión, la libertad de expresión en todas sus formas y la libertad de reunión.

Con objeto de poner en práctica los principios enunciados en la Constitución, el Dahir de 16 de julio de 1957 (copia adjunta, no reproducida) prevé, en el artículo 2, el derecho de las personas que tengan una misma ocupación, similar o relacionada, a establecer libremente las organizaciones de su elección.

El derecho de sindicación está también reconocido en virtud de los instrumentos internacionales ratificados por Marruecos, en particular:

- el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11).

Simultáneamente, y dentro del marco de los esfuerzos realizados por nuestro país para proteger a los sindicatos, se han tomado medidas para resolver los conflictos y promover el diálogo social.

Estas son, concretamente, las siguientes:

- 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 los conflictos laborales;
- consultas celebradas por las autoridades públicas con los sindicatos y las organizaciones de empleadores en el marco de la concepción y ejecución de políticas económicas y sociales, y
- 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.

Además, con el fin de garantizar una protección adecuada de las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra todo acto de interferencia en sus asuntos respectivos y de conformidad con las recomendaciones formuladas por la OIT, en febrero de 2000 se aprobó una ley para modificar y complementar el Dahir de 16 de julio de 1957 relativo a los sindicatos profesionales (copia adjunta, no reproducida).

Esta ley, en su artículo *2bis*, contiene las siguientes disposiciones:

- se prohíbe a los organismos profesionales de empleadores y de trabajadores de inmiscuirse directa o indirectamente en los asuntos de los demás o participar en dichos actos, especialmente facilitando sumas de dinero sin justificación legal para hacerlo;
- se prohíben fórmulas conciliatorias respecto a la independencia de estas entidades, en cuanto a su establecimiento, gestión o administración;
- se prohíbe a toda persona natural o moral obstruir el ejercicio de los derechos sindicales.

Por consiguiente, el Gobierno marroquí actúa dentro del marco de la legislación nacional y no pone ningún impedimento al libre ejercicio de los derechos sindicales. Por el contrario, fomenta el diálogo social y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2) El Dahir de 16 de julio de 1957 relativo a los sindicatos profesionales no excluye el sector agrícola. El primer artículo del Dahir estipula que los sindicatos profesionales deben exclusivamente examinar y defender los intereses económicos, laborales, comerciales y agrícolas de sus miembros.

[Se hace referencia a una reclamación relativa a una empresa determinada (nombrada).]

En cuanto al principio de igualdad de derechos, éste está reconocido en las disposiciones del instrumento antes mencionado y se aplica a los trabajadores de la industria y de los servicios así como al sector agrícola.

Además, en la práctica, los tres sindicatos más representativos (la Unión Marroquí del Trabajo (UMT); la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) y la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM)), representan a los trabajadores agrícolas sindicados.

Respecto a la magistratura, la legislación nacional en vigor prohíbe a sus miembros la formación de sindicatos.

Sin embargo, en el marco de los esfuerzos para promover la ratificación del Convenio núm. 87, Marruecos ha tomado medidas en los departamentos de los ministerios pertinentes para examinar de nuevo las dificultades que impiden la ratificación de este Convenio.

3) Con respecto al tercer comentario relativo a los acuerdos colectivos, la legislación define esos acuerdos como un acuerdo escrito entre empleadores y trabajadores y no se precisa ninguna autorización para la conclusión de acuerdos colectivos.

La aplicación del principio de negociación colectiva está garantizada por:

- el seguimiento de las relaciones laborales y la solución de los litigios laborales colectivos, en el marco de reuniones regulares, encuestas nacionales y regionales y conciliación;

- la difusión del principio de la libertad sindical, el diálogo social y las consultas a través de seminarios sobre diálogo social tales como el reciente seminario regional celebrado en el marco del programa OIT/PRODIAF;
- el apoyo y la asistencia técnica de la Administración laboral para la conclusión de acuerdos colectivos. [Se hace referencia a la reciente conclusión de un acuerdo colectivo con una empresa determinada (nombrada).]

Si una de las cláusulas del acuerdo colectivo no es respetada, la parte afectada tiene el derecho de recurrir a una acción judicial.

4) El respeto de los derechos laborales en el sector privado está garantizado por las visitas cotidianas de los inspectores del trabajo.

Durante sus visitas en caso de falta de observancia de la legislación del trabajo, los inspectores laborales establecen una declaración relativa a la infracción por los empleadores recalcitrantes.

Las declaraciones se presentan después al tribunal competente.

5) El derecho de huelga está garantizado en virtud del artículo 14 de la Constitución marroquí, el cual se aplica tanto a los sectores público como privado.

Así pues los actos contra los cuales se imponen sanciones relativos al respeto del artículo 288 del Código Penal, son actos de violencia, agresiones, actividades fraudulentas y obstrucción a la libertad del trabajo; éstos no tienen nada que ver con el ejercicio del derecho de huelga.

6) Cuando se declara una huelga la policía sólo interviene en casos graves, tales como perturbaciones del orden público.

Los huelguistas son objeto de medidas judiciales sólo en casos de violencia y a raíz de denuncias por parte del empleador.

Por consiguiente, de lo anterior se desprende que las acusaciones formuladas por la CIOSL respecto a la violación de los derechos sindicales y la falta de observancia de los acuerdos colectivos, así como del derecho de huelga, son infundadas.

Mauricio

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se han producido cambios desde nuestra última memoria con arreglo al examen anual de 2001 con respecto a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en Mauricio.

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

No se ha terminado todavía de revisar la ley sobre el trabajo y la ley sobre las relaciones industriales.

En el presupuesto gubernamental para 2001/2002 se contempla un incremento de 3 millones de rupias en beneficio del Fondo Fiduciario Sindical para financiar, entre otras cosas, programas de formación y educación organizados por las federaciones sindicales.

La Universidad de Mauricio está impartiendo, a petición del Gobierno, un curso a tiempo parcial de dos años de duración para obtener un diploma sobre las relaciones industriales dirigido a funcionarios, sindicatos y representantes de empleadores. El Gobierno es responsable de financiar el curso a sus funcionarios. El Fondo Fiduciario Sindical y la Federación de Empleadores de Mauricio son responsables del pago de las tasas de sus respectivos representantes.

El Fondo Fiduciario Sindical ha encargado a la Universidad de Mauricio la realización de un estudio sobre la «Baja tasa de sindicalización en Mauricio — causas y estrategias para su fortalecimiento». Este proyecto se beneficia de la financiación de la OIT.

Además, el Fondo organizará en septiembre de 2001 una Conferencia Nacional Sindical con la idea de planificar lo que los sindicalistas conciben como la manera de avanzar del movimiento sindical de Mauricio. La Conferencia recibirá asistencia técnica y financiera de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT:

Nuestros objetivos con vistas al cumplimiento, la promoción o la realización de los principios y derechos siguen examinándose.

Una jurista del Servicio de Libertad Sindical (LIBSYN) de la Oficina Internacional del Trabajo, visitó Mauricio del 1 al 5 de julio de 2001 y celebró reuniones de trabajo con los grupos de interés preocupados por la promoción del principio de la libertad sindical.

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

Se han transmitido copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

Organización de empleadores

- Federación de Empleadores de Mauricio

Organizaciones de trabajadores

- Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública
- Federación de Sindicatos de la Administración Pública
- Federación de Trabajadores Unidos

- Federación de Sindicatos Progresistas
- Federación de Trabajadores
- Confederación de Trabajadores de Mauricio
- Congreso del Trabajo de Mauricio
- Federación de Trabajadores de Mauricio
- Federación de Trabajadores del Estado
- Federación Sindical Libre y Democrática
- Congreso de Sindicatos de Mauricio
- Confederación Sindical de Mauricio

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones de esas organizaciones para el periodo que se está examinando con respecto a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

Las siguientes observaciones versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales:

Diversos incidentes ocasionales han enturbiado las relaciones de trabajo en las zonas francas del país, en las cuales es difícil llevar a cabo actividades sindicales.

En las zonas francas se es muy hostil a los sindicatos, a pesar de que la legislación laboral ampara la libertad sindical en ellas.

De todas maneras, el índice de sindicación es particularmente bajo. El Congreso de Sindicatos de Mauricio asegura que esto se debe a que ciertos empleadores han redoblado en sus esfuerzos por intimidar a los trabajadores y a que dificultan el acceso de los sindicalistas a los lugares de trabajo. Se protege poco y mal a los sindicatos contra esos actos de discriminación antisindical.

Se restringe el derecho de huelga, y no es fácil organizar huelgas a causa de trámites farragosos y el derecho a exigir el arbitraje.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

La ley sobre las relaciones laborales establece el derecho de los trabajadores a organizarse en defensa de sus intereses profesionales y rige las actividades de los sindicatos, fomenta unas relaciones de trabajo armoniosas y establece el marco institucional para la solución de los conflictos de trabajo relacionados con las condiciones de empleo. La ley se aplica también en las zonas francas.

El Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales actúa rápidamente cuando se presentan quejas relacionadas con actos de discriminación antisindical. Facilita un servicio especializado a los trabajadores, a los empleadores y a sus representantes por conducto de la Dirección General de Relaciones Laborales. En 2000, la Dirección recibió seis quejas de sindicatos que actuaban en las zonas francas, en relación con actos presuntos de discriminación antisindical al negarse los empleadores a reunirse con el sindicato reconocido y a conceder el acceso a los lugares de trabajo, así como tiempo libre sindical. Uno de esos conflictos de trabajo se zanjó mediante la conciliación y el sindicato retiró su queja. Después de la intervención de funcionarios de la Dirección General se retiraron cuatro quejas relacionadas con la concesión a los sindicatos del permiso de organizar reuniones con sus miembros en el lugar de trabajo. La última queja, que se refería a la concesión de medios materiales para el tiempo libre sindical, se remitió a la Comisión de Relaciones Laborales para una nueva conciliación después de haber fracasado la efectuada a nivel de la Dirección General.

La Ley de 1973 sobre las relaciones laborales fijó el procedimiento de solución de conflictos. El plazo de 21 días de reflexión antes de poder convocar una huelga persigue la finalidad de que las autoridades ayuden a las partes en el conflicto a explorar todas las posibilidades de solución. Dicho procedimiento ha contribuido a zanjar un gran número de conflictos y, en muchos casos, ha servido para que los interesados reanudaran el diálogo de buena fe sobre los puntos de discrepancia. Está en curso la revisión de la Ley sobre las relaciones laborales. De hecho, la OIT ha presentado un proyecto de ley de sustitución, que está siendo examinado actualmente y que apunta a compaginar el derecho de huelga con las normas internacionales del trabajo.

En 2000 hubo 20 interrupciones del trabajo en las zonas francas, provocadas por las condiciones de empleo. Ninguna de ellas estaba relacionada con la violación de derechos sindicales.

En general, hay en el país un bajo nivel de sindicación, especialmente en el sector privado, donde oscila en torno al 12 por ciento. En las zonas francas la tasa es de menos de un 10 por ciento. Las causas de semejante situación son múltiples y no cabe achacarlas exclusivamente a la actitud del empleador. De hecho, los propios sindicatos, agrupados en el Fondo Fiduciario Sindical, han pedido a la Universidad de Mauricio la realización de un estudio sobre «El bajo nivel de sindicación en Mauricio y sus causas y la estrategia necesaria para su elevación». El proyecto cuenta con medios de financiación de la OIT, y cabe esperar que formule recomendaciones encaminadas a intensificar la participación de los trabajadores en actividades sindicales. El Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales respalda plenamente el proyecto.

Mauritania

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que fue aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión y que constituye una prioridad mayor de la OIT y de las organizaciones sindicales, debido a su carácter protector de los derechos fundamentales humanos, está desgraciadamente todavía muy lejos de ser respetada en Mauritania.

Los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificados los dos por Mauritania², continúan siendo letra muerta en sus aplicaciones. En efecto, se comprueba fácilmente:

- 1) la no autorización de los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de libertad sindical en su ejercicio y aplicación, aunque estén garantizados por los textos legislativos en vigor (no se autoriza la negociación entre interlocutores sociales ni el derecho de reunión o de sindicación);
- 2) la falta de diálogo social;
- 3) la obstrucción al libre ejercicio del derecho sindical a todos los niveles (actividades de las organizaciones centrales, de los sindicatos de base, de los delegados, etc.).

El principio de la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación, aunque figuran en la Constitución de Mauritania, de fecha 20 de julio de 1991, y en las disposiciones de la ley núm. 93-038, de 27 de julio de 1993, por la que se instaaura el pluralismo sindical, están todavía muy lejos de ser efectivamente aplicados y respetados por el Gobierno mauritano.

[Se hace referencia a presuntos casos de violaciones correspondientes a la aplicación de un Convenio ratificado (núm. 87).]

Ciertos gremios corporatistas del sector informal se ven privados del derecho de asociación y/o de reconocimiento. Ese es el caso de las ramas siguientes: pesca artesanal, transporte urbano e interurbano, trabajadores agrícolas, portadores en la ciudad, carniceros, etc.

Determinadas categorías de empleadores o de trabajadores se enfrentan con grandes dificultades para organizarse debido a las múltiples obstrucciones y restricciones. Ese es el

² Al 1.º de septiembre de 2001, la ratificación del Convenio núm. 98 por Mauritania no había sido registrada por el Director General de la OIT.

caso de los sindicatos de los transportes de Mauritania, de los pescadores, de los portadores en la ciudad, de los trabajadores agrícolas, etc.

[Se hace referencia a presuntos casos de violaciones correspondientes a la aplicación de un Convenio ratificado (núm. 87).]

Algunos sindicatos, aunque regularmente constituidos, se ven privados de su derecho a la negociación colectiva. Es el caso en especial del Sindicato Patronal de Transportistas de Mauritania y del Sindicato de Pescadores (Trabajadores).

Desde hace más de cuarenta años, a excepción del convenio colectivo general del trabajo de fecha 13 de febrero de 1974, no se ha concluido o revisado ningún convenio sectorial colectivo, a pesar de las múltiples reclamaciones de los sindicatos. Incluso los contratos adicionales firmados en los años setenta están actualmente congelados. Es el caso del contrato adicional relativo a los cargadores, a los cuales se les prohíbe toda actividad sindical.

Los medios para la aplicación del principio de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están muy limitados, por no decir totalmente obstruidos. La insignificancia de las subvenciones acordadas a los sindicatos y atribuidas de forma discriminatoria hace aleatorio su funcionamiento.

Evaluación de la situación en la práctica

Las organizaciones sindicales no tienen libertad para ejercer sus actividades normalmente, ya que son regularmente objeto de obstrucciones y de depreciaciones por parte de la administración pública para influenciar sus decisiones.

Así pues:

- los trabajadores sindicados son cotidianamente objeto de presiones y de intimidación para influenciar su elección sindical y la elección de sus representantes;
- las afectaciones, las pérdidas de categoría y los licenciamientos arbitrarios son moneda corriente;
- los derechos de los trabajadores no se respetan y los conflictos resultantes son objeto de bloqueos. La administración del trabajo brilla por su ausencia y no tiene una función positiva en la gestión de los conflictos laborales;
- las sentencias de los tribunales en favor de los trabajadores son raramente ejecutadas;
- los recursos administrativos no reciben respuestas;
- las asambleas generales de los trabajadores no están autorizadas en los establecimientos públicos y privados, y los anuncios de los sindicatos no están admitidos en esos establecimientos.

[Se hace referencia a cuestiones correspondientes a la aplicación de un Convenio ratificado (núm. 87) y a observaciones específicas que revisten las características de una reclamación.]

- Las autorizaciones para ausentarse a fin de participar en los seminarios de formación o en las misiones sindicales son casi siempre rechazadas a los sindicalistas y a los trabajadores, particularmente a los de la CLTM.

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

La promoción de la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva no ha registrado ninguna evolución positiva a pesar del texto de la Constitución de nuestro país. Incluso peor, se observa un neto retroceso del ejercicio del derecho sindical.

Las estructuras de concertación tripartita como el Consejo Nacional del Trabajo, el Consejo Económico y Social, el Consejo Consultivo, etc., no son funcionales desde hace más de treinta años.

No ha tenido lugar ninguna reunión de esas estructuras. El diálogo social tan reclamado por los sindicatos no ha existido nunca.

El programa PRODIAF (proyecto OIT/Bélgica destinado a promover el diálogo social en el Africa francófona) está bloqueado desde hace años por el Gobierno.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)

La CLTM alega obstrucciones al libre ejercicio del derecho sindical y menciona, a este efecto, algunas actividades y disposiciones legales. En respuesta, cabe aportar las aclaraciones siguientes.

La disposición relativa a la exigencia del conocimiento del francés para el candidato al puesto de delegado del personal es una herencia del régimen colonial. Esta disposición ha sido siempre interpretada en la práctica como significativa de la necesidad de ser letrado, habida cuenta de la naturaleza de la misión atribuida al delegado del personal. En todo caso, esta disposición se ha suprimido en el proyecto de Código del Trabajo en curso de adopción.

La afirmación que presenta el derecho de huelga como «*condicionado, e incluso prohibido*» carece de fundamento. Tanto en los textos como en la práctica, el derecho de huelga está reconocido y libremente abierto a los trabajadores.

En todos los tribunales del trabajo existen asesores trabajadores tal como lo exige el funcionamiento de estos tribunales. No existe ninguna discriminación en materia de representación ya que todas las centrales sindicales están representadas ante los tribunales.

Con motivo de la Fiesta del Trabajo, la cobertura mediática de las actividades de todas las centrales está asegurada de manera conveniente.

Contrariamente a la afirmación de la CLTM, todas las categorías de trabajadores y de empleadores del sector informal disponen de sus organizaciones sindicales y ejercen sus actividades con toda libertad. Por otra parte, la legislación de Mauritania no somete la existencia legal de un sindicato a ninguna autorización previa. Por el contrario, es el

régimen de la simple declaración el que prevalece y no existe ningún expediente en curso ante el Procurador de la República.

La acusación según la cual desde hace 40 años no se ha concluido ninguna convención sectorial colectiva es falsa. El diálogo social es una realidad tangible. Así pues, estos últimos años se han concluido convenios sectoriales en especial en las esferas de la banca, las minas, los muelles y los puertos...

En cuanto al seminario de Kiffa, organizado por la CLTM, las autoridades regionales y municipales no escatimaron ningún esfuerzo para facilitar su celebración, como lo declaró el secretario general de la CLTM en su discurso de apertura. No obstante, éstas se vieron engañadas por los organizadores que quisieron transformar este seminario de formación sindical, después de su apertura, en un foro político.

Respecto a las autorizaciones de ausencia para participar a los seminarios y otras actividades sindicales, es importante subrayar que la Administración no ha sido jamás informada de ninguna obstrucción. Por otra parte, la CLTM durante el mes de noviembre de 2001, organizó dos seminarios (con la colaboración de la Organización Democrática Sindical de los Trabajadores Africanos) en los cuales participaron trabajadores procedentes de todas las wilayas (regiones) del país.

En cuanto a la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Gobierno ha solicitado la cooperación de la OIT con miras a asegurar la promoción de dicha Declaración. El proceso se inició en el año 2000 y la CLTM, al igual que las otras centrales sindicales, fue asociada al mismo. Este proceso ha conducido a la organización de un taller práctico de validación del estudio nacional con miras a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La CLTM ha participado en los trabajos de dicho taller práctico que ha convalidado los estudios mencionados.

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

Las siguientes observaciones abordan las violaciones de los derechos sindicales de 2000. Las medidas legislativas adoptadas en 2001 no se han tenido en cuenta en estos comentarios.

Violaciones de los derechos sindicales

La legislación de Mauritania confiere al Gobierno el poder de decidir o de no reconocer un sindicato. El Gobierno puede también disolver un sindicato si el Gobierno estima que ha participado en una huelga «ilegal» o «motivada por opiniones políticas». Las centrales sindicales de Mauritania han criticado muy fuertemente dichas disposiciones, invocando las normas de la OIT por las cuales el poder de disolver los sindicatos incumbe a los tribunales.

Los sindicatos se quejan además del hecho que numerosas empresas del sector privado se niegan a reconocer las organizaciones de trabajadores que se han creado en su interior les para defender a los trabajadores.

Los trabajadores extranjeros no gozan del derecho de sindicación. La nueva versión del Código del Trabajo tendrá que incluir una nueva disposición por la cual se pedirá a los trabajadores extranjeros haber trabajado durante un periodo mínima de cinco años en Mauritania y en la rama profesional que representa el sindicato.

El Código del trabajo no prescribe expresamente la protección de los dirigentes sindicales, si bien dicha protección está admitida a los delegados sindicales en las empresas.

Obstáculos a la huelga

Diversos obstáculos se enfrentan al derecho de huelga, a saber, el arbitraje obligatorio. Es difícil organizar las huelgas generales [comentarios de índole parecida a una queja sobre el asunto de trámites administrativos complejos necesarios para organizar huelgas en los sectores público y privado]. Además, los funcionarios deben anunciar un preaviso de huelga con un mes de antelación. En el sector privado, las huelgas precisan la entrega de un informe previo de no conciliación o de ruptura de las negociaciones.

Conforme a los sindicatos de Mauritania, la legislación autoriza también al Gobierno a emplear la convocatoria de huelga declarada por un sindicato como motivo para justificar su disolución.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Las observaciones de la CIOSL se relacionan en los puntos siguientes:

- 1) la violación de los derechos sindicales;
- 2) las barreras al derecho de negociación colectiva.

Las presentes observaciones conducen al Gobierno a realizar los siguientes comentarios:

«Violación» de los derechos sindicales

La Constitución de Mauritania dispone y garantiza la libertad pública y la libertad privada en virtud de lo que establece la Declaración Universal de Derechos Humanos y en conformidad con los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, así como, en particular, sobre la libertad de expresión, la libertad de asociación, y de reunión.

Mauritania, en tanto que Miembro firmante de los Convenios fundamentales de la OIT, ha establecido en su legislación y reglamentos el respeto de todas las libertades, pública y privada.

En relación con, en particular, el derecho de asociación y los derechos sindicales, la ley núm. 63023, de enero de 1963, relativa al Código de Trabajo y la Mauritania La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva ley núm. 93-038, de 20 julio de 1993, que enmienda y añade algunas disposiciones, no conceden ningún derecho a las autoridades políticas o administrativas para implicarse en el proceso de constitución y de reconocimiento de las organizaciones sindicales.

Dicho proceso no está sometido a ninguna autorización debido a que las personas que toman la iniciativa de crear un sindicato únicamente están obligadas a someter el proyecto de estatutos y los reglamentos internos al fiscal que debe decidir de su conformidad con la legislación vigente.

En lo relativo a la disolución de los sindicatos, las autoridades administrativas no intervienen en ningún momento del proceso, ya que se la decisión final es tomada por un tribunal. Las alegaciones que manifiestan que «el Gobierno también puede disolver todo sindicato que haya participado en [...] una huelga ilegal, o [...] que haya sido inducido 'por consideraciones políticas'», está basado en una presunción ya que en el pasado ningún sindicato ha sido disuelto por ningún tipo de motivo.

Referente a la constitución de asociaciones en las empresas del sector privado, cada asociación o sindicato, constituido correctamente, puede libremente emprender sus actividades sin tener necesidad de la autorización de la empresa a este respecto.

Respecto al libre disfrute de los derechos sindicales, no existen obstrucciones que hayan sido sometidas a las autoridades competentes.

El derecho de los extranjeros a ocupar cargos dirigentes en el seno de las organizaciones sindicales se ha tenido en cuenta ampliamente en el proyecto de Código de Trabajo, cuya elaboración se ha llevado a cabo en estrecha colaboración con la Oficina de la OIT, y ya adoptado por el Consejo Nacional del Trabajo, compuesto por los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

La protección específica, que se confiere al personal representante sindical, se justifica por el hecho que incurren en el riesgo de perder sus puestos de trabajo en el ejercicio de sus actividades sindicales, consistentes en la defensa, casi a diario, de las cuestiones relacionadas con los trabajadores que los han elegido.

Obstáculos a las acciones de huelga

El Código de Trabajo establece que todos los conflictos que no puedan ser resueltos en el marco de los convenios colectivos, deben ser sometidos al inspector de trabajo, mediante un procedimiento de conciliación.

En caso de fracasar, se autoriza acudir a la huelga. Sin embargo, el inspector de trabajo puede, como último recurso, designar un experto o un grupo de expertos elegidos conforme a los requisitos fijados por la legislación sobre la mediación.

Si la mediación también fracasa, se autoriza el recurso de la huelga.

Por consiguiente, las huelgas no están prohibidas ni por la legislación ni por las disposiciones reguladoras que autorizan a las autoridades la disolución de un sindicato para poder recurrir a tal acción.

Sin embargo, en virtud de la ley, se trata únicamente de un medio más entre otros, como la conciliación y la mediación, al que los trabajadores pueden recurrir para la plena defensa de sus reivindicaciones. El aviso previo de huelga que requiere la ley no es incompatible con las normas internacionales.

El Ministerio de Trabajo puede decidir el recurso al arbitraje, tras haber agotado todas las vías anteriormente mencionadas, y si así lo justifican las consecuencias de un conflicto para la vida económica y social de una nación.

El proyecto de Código de Trabajo, que se encuentra en estos momentos en proceso de ser adoptado, explica las presentes disposiciones incluso más, y las adecua conforme a las normas interaccionales del trabajo.

Respecto al sector público, *la función estricta garante de los servicios públicos*, no se libra de la posibilidad del estallido de la huelga, pero tal acto significa que las negociaciones han fracasado y que se ha entregado la notificación, que no es incompatible con las normas interaccionales. *Las huelgas no están prohibidas en aquellos casos en los que las negociaciones han fracasado, con tal que se haya entregado la notificación; esto no es incompatible con las normas internacionales.*

México

Gobierno

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.

Evaluación de la situación en la práctica

El Gobierno de México informa que en el 2000 se presentaron a nivel federal 8.282 emplazamientos a huelga, con 60.015 trabajadores involucrados, de las cuales estallaron 26 huelgas. Durante este año hasta agosto del 2001, se han presentado 2.250 emplazamientos a huelga, con 6.964 trabajadores involucrados, de las cuales estallaron 18 huelgas (anexo 1 no se reproduce).

En el año 2000 se depositaron 5.171 contratos colectivos. Para el mes de junio de 2001 se habían depositado 3.002 contratos colectivos (anexo 2 no se reproduce).

En relación con los contratos ley, en el 2000 se revisaron (siete) contratos ley por causa de conflicto, que engloban a 1.690 empresas que agrupan a un total de 148.631 trabajadores. En el 2001, hasta el mes de junio, se han revisado 4 contratos ley por causas de conflicto, que engloban 1.447 empresas que agrupan a un total de 53.635 trabajadores (anexo 3 no se reproduce).

El Gobierno de México informa que cuenta con un total de 5.590 organizaciones registradas en materia federal, en las cuales se encuentran vigentes un total de 1.171 agrupaciones, es decir, con representación legal activa. Entre ellas solo 3 organizaciones son patronales.

En el período de agosto del 2000 a julio del 2001, se han otorgado por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 40 registros, de los cuales 12 corresponden a Confederaciones y Federaciones y 28 a Sindicatos. Es importante señalar que, del total de

estos registros otorgados en el período que se menciona, 19 corresponden a organizaciones Independientes y 21 a asociaciones afiliadas a las principales centrales del país. De las 1.171 organizaciones vigentes, 1.022 corresponden a Sindicatos y 149 corresponden a Confederaciones y Federaciones.

Respecto a los sindicatos que conforman un total de 1.022, la rama de actividad que cuenta con mayor número de organizaciones es la textil (anexo 4 no se reproduce), y la entidad federativa con mayor número de sindicatos es el Distrito Federal (anexo 5 no se reproduce). Del total de las 1.171 organizaciones vigentes, 1.132 están representadas por Secretarios Generales del sexo masculino y 39 por Secretarios Generales del sexo femenino.

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

- Del 100 por ciento de las organizaciones sindicales registradas en materia federal, solo el 17 por ciento tienen vigente sus Comités Ejecutivos (anexo 6 no se reproduce).
- Del 100 por ciento de las organizaciones vigentes, el 0,25 por ciento pertenece a patrones y el 99,75 por ciento a trabajadores (anexo 7 no se reproduce).
- Del 100 por ciento de los registros otorgados a sindicatos (sin contar Confederaciones y Federaciones), en el período mencionado el 52 por ciento se encuentra adherido a las principales centrales y el 48 por ciento son Independientes (anexo 8 no se reproduce).
- Del 100 por ciento de las organizaciones vigentes, el 87 por ciento corresponde a sindicatos y el 13 por ciento a Confederaciones y Federaciones (anexo 9 no se reproduce).
- De esas organizaciones, el 97 por ciento están representadas por hombres y 3 por ciento por mujeres (anexo 10 no se reproduce).
- Del período de enero de 1995 a julio del 2001 se han otorgado 246 registros, de los cuales 198 son de sindicatos (representan el 80 por ciento del total) y 48 son de Confederaciones y Federaciones (representan el 20 por ciento del total) (anexo 11 no se reproduce).
- Del 100 por ciento de sindicatos registrados en el período de enero de 1995 a julio del 2001, 111 registros pertenecen a las principales centrales y estas representan el 56 por ciento, y 87 registros corresponden a organizaciones Independientes, que representan el 44 por ciento (anexo 12 no se reproduce).

Un aspecto que se puede observar de los indicadores y estadísticas señalados anteriormente, es que existe una clara tendencia al alza de organizaciones sindicales independientes.

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, a la Confederación Patronal de la Republica Mexicana y a la Confederación de Trabajadores de México.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos manifiesta que la libertad de asociación en México se encuentra garantizada a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, en sus dos apartados. Igualmente, la Ley Federal del Trabajo contiene las normas legales referentes a la libre asociación de trabajadores y empleadores. Esto se traduce en la existencia de sindicatos de todas las diferentes estructuras previstas en la Ley en todo el país, en ambos campos de jurisdicción federal y local. Como consecuencia, se han suscrito con plena participación de los trabajadores de la empresa respectiva, contratos colectivos de trabajo con plena vigencia en todas las ramas de la actividad económica del país y en empresas de muy diversas actividades.

La Confederación de Trabajadores de México.

La Confederación de Trabajadores de México señala que desde su creación ha pugnado por el derecho de la Libre Asociación y Negociación en la contratación colectiva. Dicha postura se ha mantenido y defendido como principios fundamentales de su organización. Considera que en la relación obrero-patronal que se presenta en la actualidad están las bases legales y jurídicas que sustentan el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y, más aún, al derecho de su negociación colectiva. También menciona que encuentra en el marco legal y de relación con el Gobierno Federal una amplia apertura a la libre negociación contractual.

Anexos (no se reproducen)

Anexos 1-12: *Extractos de Estadísticas Laborales* (un total de 12 páginas).

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) a través del Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Las disposiciones legales que sustentan el derecho de la libre sindicalización y el derecho de la negociación colectiva tanto en la Constitución como en la ley federal del trabajo son los siguientes.

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917 se establece en su artículo 123 en su inciso «A», en sus fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX, el derecho de los trabajadores y obreros de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

[Se hace referencia a materia relacionada a la aplicación de un convenio ratificado.]

En el aspecto reglamentario, la ley federal del trabajo establece en el título VII, a través de los capítulos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX, las bases de las relaciones colectivas de trabajo y de la contratación colectiva.

En relación a los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el inciso «B», fracción X, se establece que los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes [se hace referencia a materia relacionada a la aplicación de un convenio ratificado].

Derivado de lo anterior la CTM considera que en la relación obreropatrolal que se presenta en la actualidad están las bases legales y jurídicas en que sustentan el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y más aún al derecho de su negociación colectiva.

Es importante resaltar la tesis de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la cual se establece que los servidores de los organismos públicos descentralizados de carácter federal no forman parte de los poderes de la Unión y que por lo tanto no se rigen por las normas del apartado «B» del artículo 123 constitucional. (Seminario judicial de la Federación Novena Epoca, tomo III, febrero 1966, página 52.)

Lo anterior representa un avance significativo y de trascendencia en la libre sindicalización ya que los trabajadores cubiertos en el apartado «B», sólo tenían derechos con la ley anterior a constituir una sola federación a la cual podrán afiliarse los sindicatos burocráticos, lo que cancelaba todo vestigio de libertad sindical.

En este contexto, la Confederación de Trabajadores de México desde su creación ha pugnado por el derecho de la libre asociación y negociación en la contratación colectiva. Dicha postura se ha mantenido y defendido como principio fundamental de su organización.

Si bien dichos principios están plasmados en la Carta Magna y en disposiciones reglamentarias como en la ley federal del trabajo, la Confederación promueve y pugna constantemente ante las autoridades federales, por mantenerlos vigentes más aun frente a los cambios que por efecto de la globalización se presentan en la relación obreropatrolal.

La Confederación ha presentado ante el nuevo cambio de Gobierno las propuestas al nuevo Presidente electo, en el cual destaca de manera prioritaria el «respeto indiscutible al artículo 123 constitucional» en relación al tema de esta memoria.

Evaluación de la situación en la práctica

[Se hace referencia a materia relacionada a la aplicación de un convenio ratificado.]

En [1999] se depositaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 3.019 contratos colectivos en tanto que para el primer semestre del año 2000 se habían depositado 6.206 contratos.

En relación con contratos ley en 1999 se negoció con 1.538 empresas integrantes de dichos contratos que agruparon 58.366 trabajadores, en tanto que al primer semestre de 2000 participaron 1.495 empresas agrupando a 96.022 trabajadores.

Derivado de lo anterior, encontramos que la Confederación de Trabajadores de México encuentra, dentro del marco legal y de relación con el Gobierno federal, una amplia apertura a la libre negociación contractual de tal forma que en el mes de julio las negociaciones tanto contractuales como salariales se están realizando en función de la realidad económica y de la capacidad económica y financiera de las empresas, así como de su productividad (se adjunta relación de algunas revisiones salariales del mes de julio de 2000 [no reproducida]).

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

Las siguientes observaciones abarcan las violaciones de los derechos de los sindicatos en 2000. Estas observaciones no contienen las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos de los sindicatos:

No es necesaria una autorización previa para crear un sindicato. Sin embargo, para obtener un régimen jurídico, la Comisión y las Juntas de Arbitraje (CAB) deben registrar a los sindicatos. Se trata de comités tripartitos compuestos de representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores. Aunque aproximadamente el 50 por ciento de los sindicatos no estén afiliados a una central nacional, los sindicatos independientes pueden tener dificultades en registrarse. La CAB puede retrasar o incluso denegar el reconocimiento de un sindicato, especialmente si se declara en contra de la política gubernamental, a los influyentes empleadores o a los sindicatos controlados por estos. Este ha sido el caso de las maquiladoras. Sin registrarse, un sindicato no puede convocar una huelga o participar en convenios colectivos y está excluido de todos los comités tripartitos.

Restricciones sobre el derecho a la huelga

[Se hace referencia a la aplicación de un Convenio ratificado.]

Maquiladoras: violaciones repetitivas

Se producen con frecuencia abusos en unas 4.000 maquiladoras del país. [Se hace referencia a las características de las maquiladoras.] El Gobierno apenas se esfuerza por aplicar la legislación en las zonas, puesto que acoge con satisfacción esta afluencia masiva de capital. [Se hace referencia a las distintas condiciones de empleo.]

El establecimiento de un sindicato independiente, en otras palabras de una organización sindical que no esté controlada por los empleadores, puede parecer una carrera de obstáculos. «Los contratos de protección» se suelen utilizar, con la aprobación de las autoridades, para impedir la sindicación de los sindicatos independientes. Estos contratos están compuestos de un convenio según el cual la empresa paga una cantidad mensual al sindicato. A cambio, el sindicato garantiza la paz social. Listas negras de los nombres de los sindicalistas circulan con regularidad en las fábricas.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de México recuerda que el seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es estrictamente promocional y no podrá

sustituir los mecanismos de control establecidos. Debe evitarse que la evolución del seguimiento desemboque en un mecanismo contencioso. Las observaciones de la CIOSL se refieren a principios de libertad sindical y discriminación contenidos en convenios que ya han sido ratificados por México. A continuación se ofrecen algunos elementos de juicio sobre su aplicación.

- La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización. Estos sindicatos sólo deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local. Para su registro, basta que los sindicatos proporcionen una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en donde prestan sus servicios; y copia autorizada de sus estatutos, así como copia autorizada del acta de la asamblea en que se elige la directiva.
- En el período de enero de 1995 a julio de 2001 se llevaron a cabo 246 registros sindicales, de los cuales 111 pertenecen a las principales centrales sindicales y 87 corresponden a organizaciones independientes. En los registros del período de agosto de 2000 a julio 2001, las proporciones son de 52 y 48 por ciento, respectivamente.
- Las metas de inspección de la autoridad laboral federal entre enero y octubre de 2001 se han cumplido e incluso han sido superadas de manera consistente tanto a nivel nacional como en estados donde la industria maquiladora es común. En el período enero-octubre 2001, el promedio nacional de cumplimiento de las inspecciones federales fue 102 por ciento, y por ejemplo, los porcentajes para estados con mayor presencia de maquiladoras fueron en el mismo período: Baja California 77,86 por ciento; Baja California Sur, 121 por ciento; Chihuahua, 103 por ciento; Coahuila, 84 por ciento; Sonora, 104 por ciento; Tamaulipas, 100 por ciento; Nuevo León, 93 por ciento; Yucatán, 95 por ciento; Jalisco, 92 por ciento y Durango, 99 por ciento. Durante el mes de octubre de 2001, el cumplimiento de la inspección federal superó en 33 por ciento la meta inicial programada.
- Las cifras de inspecciones federales relativas al trabajo de mujeres por Estado a nivel nacional revelan la presencia de mujeres trabajadoras tanto en estado de gestación como en la lactancia. Estas cifras considerando específicamente los estados de la República mexicana con mayor presencia de maquiladoras como Sonora, Chihuahua, Coahuila, Baja California, Tamaulipas, Nuevo León, Jalisco, Yucatán o Durango corroboran esta presencia, así como la detección de estos casos por la inspección del trabajo para su protección. Del total de empresas visitadas en el país por la Inspección Federal del Trabajo en el año 2000, se detectaron 346.113 mujeres trabajadoras, de las cuales 4.944 eran mujeres gestantes y 1.674 mujeres lactantes. En el período enero-mayo de 2001, se detectaron 103.478 mujeres trabajadoras en el total de empresas visitadas, de las cuales 1.572 eran mujeres gestantes y 424 mujeres lactantes.
- De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero 1999, del total de trabajadores en establecimientos maquiladores de exportación que recibieron capacitación en 1998, 51 por ciento fueron hombres y 49 por ciento mujeres.

Myanmar

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Se ha presentado ya a las autoridades competentes el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) en el plazo fijado en el artículo [19] de la Constitución de la OIT.

En el ínterin, el Gobierno de la Unión de Myanmar está revisando su legislación laboral en función de los cambios sociales y económicos, y teniendo también en cuenta las disposiciones de la Constitución del Estado que está en preparación, así como los comentarios y observaciones de la Comisión de Expertos [en Aplicación de Convenios y Recomendaciones] y de la Comisión sobre la Aplicación de Normas de la Conferencia.

El Gobierno desea asimismo comunicar a la OIT que se ha transmitido este informe a organizaciones de empleadores como la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar y a las asociaciones sociales de trabajadores competentes.

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

Los siguientes comentarios versan sobre las violaciones de derechos sindicales en 2000. No se tienen en cuenta en ellos las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales:

La legislación prohíbe la existencia de sindicatos y no hay negociaciones colectivas. Se vulneran una y otra vez los derechos de los trabajadores, especialmente en las industrias de exportación. Todo conato de protesta desemboca en la detención y, a veces, en la tortura. Los sindicatos independientes son clandestinos y, cuando se les captura, se condena a sus dirigentes a largas penas de prisión.

La legislación prohíbe las actividades sindicales independientes

Una «Ley sindical», que existe desde 1926, sigue técnicamente en vigor pero obliga a solicitar una autorización previa del Gobierno para la constitución de sindicatos. No obstante, se hace caso omiso de ella en la práctica, y no se permite ni la creación ni la actividad de los sindicatos. Se han disuelto los sindicatos que existían antes de la implantación en 1988 del actual régimen militar. Por lo demás, está prohibida la libertad sindical en virtud de la orden 2/88, promulgada en 1988 por el Consejo de Restauración de la Ley y de la Orden (que lleva ahora el nombre de Comité Estatal para la Paz y el Desarrollo, desde 1997). En esa Orden se prohíbe toda actividad de cinco o más personas, consistente, por ejemplo, en «congregarse, caminar o marchar en comitiva, independientemente de que se pretenda con ello provocar disturbios o cometer o no un delito». Refrenda la Orden la Ley sobre las asociaciones ilícitas, la cual estipula en su artículo 17.1 que «todo miembro de una asociación ilícita o que participe en sus reuniones

o reciba o solicite fondos para ella será castigado con un mínimo de dos años de prisión y un máximo de tres años de prisión».

[Se menciona el encarcelamiento presunto de ciertos sindicalistas.]

Nepal

Nota de la Oficina

La Oficina no ha recibido la memoria del Gobierno para el examen anual de 2002. Las memorias que se han recibido se refieren a los exámenes anuales de 2000 y 2001.

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

Las siguientes observaciones versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales:

Aunque la Constitución de Nepal garantiza el derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos, una serie de restricciones legislativas coartan la realización de actividades sindicales. A modo de ejemplo, la legislación autoriza al Gobierno a dar por terminada una huelga o a suspender las actividades de un sindicato si perturban la paz o si van en detrimento de los intereses económicos de la nación. La Ley del Trabajo estipula asimismo que una huelga solamente es legal si se ha pronunciado en favor de ella el 60 por ciento de los miembros del sindicato en votación secreta. Se prohíbe además la huelga en el caso de una lista muy amplia de servicios esenciales.

En 1992, el Parlamento adoptó la Ley del Trabajo, que estipula los procedimientos pertinentes para crear un sindicato, y que prohíbe las discriminaciones antisindicales. A pesar de ese progreso, el Gobierno no ha tomado todavía medidas para dar cumplimiento a todas las disposiciones de dicha ley. Al cabo de diez años de democracia, las autoridades siguen sin reconocer a los sindicatos como representantes válidos de los trabajadores, a pesar de que expresan las aspiraciones de la mayoría de ellos.

La Ley del Trabajo reconoce el derecho de negociación colectiva, pero no existen las estructuras orgánicas necesarias para el desempeño de esa función. Se recurre muy rara vez a la negociación colectiva. [Se alude a la experiencia de los trabajadores y a las intenciones de los empleadores.]

Nueva Zelandia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Nueva Zelandia, la Ley de 2000 sobre las relaciones de empleo reconoce los principios de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La Ley sobre las relaciones de empleo entró en vigor el 2 de octubre de 2000, como se indicaba en la memoria de 2001 de Nueva Zelandia, a propósito del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (documento GB.280/3/2).

Los objetivos globales de la Ley son los siguientes:

- a) establecer unas relaciones de trabajo fecundas gracias al fomento y la confianza mutua en todos los aspectos del empleo y de las relaciones de trabajo:
 - i) reconociendo que las relaciones deben basarse en un comportamiento de buena fe;
 - ii) reconociendo y teniendo presente la desigualdad intrínseca del poder de negociación en las relaciones de empleo;
 - iii) fomentando la negociación colectiva;
 - iv) protegiendo la integridad de las decisiones personales;
 - v) promoviendo la mediación como dispositivo de solución de problemas;
 - vi) reduciendo la necesidad de una intervención judicial;
- b) promover el cumplimiento de los principios inherentes a los convenios núms. 87 y 98.

Principales elementos de la Ley sobre las relaciones de empleo referentes a la libertad de asociación, a la libertad sindical y a la negociación colectiva

Las partes en una relación de empleo deben actuar mutuamente de buena fe

En el Título I de la Ley se estipula que todas las partes en una relación de empleo (sindicatos, empleadores y trabajadores) deben tener una actitud mutua de buena fe. Esta disposición se aplica a todos los aspectos de esas relaciones, a saber: la negociación colectiva, y todo asunto que se derive de un convenio colectivo; la consulta; las propuestas del empleador que puedan tener consecuencias para los trabajadores; la supresión de puestos de trabajo; el acceso de los sindicatos al lugar de trabajo; y cualesquiera contactos entre el empleador y el sindicato referentes a una votación secreta con fines de negociación colectiva.

Protección de la libertad sindical

En el Título III de la Ley se estipula el carácter voluntario de la afiliación a un sindicato y se prohíbe toda preferencia en el empleo basada en la afiliación, o no afiliación, sindical o a un determinado sindicato, incluidas las preferencias en materia de obtención o conservación del empleo, en relación con las condiciones de empleo, las prestaciones sociales y las oportunidades de formación, ascenso o traslado. En el Título III se prohíbe también todo intento de influir indebidamente en la decisión de afiliarse o no a un sindicato, o en la decisión de un individuo autorizado a actuar en nombre de los trabajadores a hacerlo o a abstenerse de ello.

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley (Título IX) referentes a las quejas personales, se protege además a los trabajadores contra toda discriminación a causa de su participación en las actividades de un sindicato. Se define la discriminación en el artículo 107. La intervención en las actividades de un sindicato presupone que, en un plazo de doce meses antes del momento de la adopción de medidas subsiguientes a la presentación de la queja, el trabajador:

- era responsable o representante de un sindicato;
- actuó como negociador o representante de los trabajadores en una negociación colectiva;
- participó en la creación de un sindicato;
- presentó, provocó o respaldó la reivindicación de un trabajador referente a una prestación social;
- había presentado otra queja personal a ese empleador;
- había solicitado, obtenido o aprovechado una licencia para recibir una formación sobre las relaciones de empleo en virtud de la Ley;
- era delegado de los trabajadores en asuntos relacionados con su empleo.

Con arreglo a la legislación anterior, la jurisprudencia asegura que, aun no considerándola como actividad de una organización de trabajadores, una huelga puede justificar una discriminación en lo que constituye la base para una queja personal.

Cuando un trabajador afirma que ha habido una discriminación, la presunción refutable es que el empleador, o un representante suyo, ha sometido al trabajador a una discriminación basada en la participación del trabajador en actividades sindicales.

Las quejas personales están también justificadas cuando se dan muestras de coacción en el empleo en relación con la condición de sindicalista o no de un sindicato o de una organización³ de trabajadores. Una de las manifestaciones de coacción de un trabajador en el empleo, en relación con su condición de miembro o no de un sindicato, es cuando, directa o indirectamente, el empleador del trabajador o un representante suyo:

³ A efectos de las disposiciones relativas a la coacción, una organización es todo grupo, sociedad, asociación u otra congregación de trabajadores que no sea un sindicato y cuya razón de ser consista, total o parcialmente, es defender los intereses laborales de los trabajadores que forman parte de él.

- exige la afiliación o no afiliación a un sindicato o a una organización de trabajadores para poder conservar el empleo;
- ejerce una influencia indebida en ese trabajador, o le ofrece, o le amenaza con retirarle, o le retira, algún incentivo o ventaja con la intención de incitarle a:
- sindicarse, o a dejar de estar sindicado, o de ser miembro de un determinado sindicato u organización de trabajadores;
- en el caso de un trabajador autorizado a actuar en nombre del personal, a no actuar, o a dejar de actuar, en su nombre;
- porque el trabajador es, o no es, miembro de un sindicato u organización de trabajadores, a renunciar, o a dejar, el empleo;
- participar, o no participar, en la creación de un sindicato u organización.

La Ley sobre las relaciones de empleo no menciona explícitamente a los empleadores, que tienen, no obstante, plena libertad para asociarse en la forma que deseen y a crear organizaciones y fijar sus propias reglas de afiliación como cualquier otra organización civil.

Reconocimiento del cometido de los sindicatos en lo tocante a la promoción de los intereses colectivos de sus miembros

Para la Ley sobre las relaciones de empleo, «sindicato» designa a todo sindicato registrado con arreglo a lo dispuesto en su Título IV, que estipula el registro de los sindicatos que han de dar cuentas a sus afiliados. Los sindicatos tienen el derecho exclusivo a representar los intereses laborales de sus afiliados mediante la negociación colectiva.

Acceso razonable a los lugares de trabajo de los representantes de los sindicatos con fines relacionados con el empleo y la actuación sindical

El representante de un sindicato tiene derecho a entrar en un lugar de trabajo para fines relacionados con el empleo de sus miembros, entre ellos la negociación colectiva, la salud y la seguridad, el cumplimiento del convenio colectivo o, con la autorización del interesado, a ocuparse de asuntos referentes a su contrato individual de empleo o a las condiciones de empleo. Se autoriza asimismo el acceso en el caso de actividades sindicales como el reclutamiento y la distribución de información. Entre otras razones, se restringe el acceso en el sentido de limitarlo a horas razonables y de acatar procedimientos razonables como los relacionados con la salud y la seguridad. Por motivos religiosos, se puede rechazar el acceso a las empresas de no más de 20 trabajadores si no hay miembros del sindicato en el lugar de trabajo y el empleador tiene un certificado de exención expedido con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley.

Concesión de una licencia de formación laboral a ciertos trabajadores para que conozcan mejor las relaciones de empleo

El Título VII de la Ley estipula que debe concederse una licencia pagada de formación sobre las relaciones de empleo a los trabajadores afiliados a un sindicato que hayan negociado o estén negociando un convenio colectivo de empleo con el empleador y

que estén amparados por ese convenio. El sindicato tiene derecho a asignar la licencia para cursos de ese tipo aprobados por el Ministerio de Trabajo.

El requisito del comportamiento de buena fe no invalida el carácter lícito de ciertas huelgas o cierres patronales

Las huelgas o cierres patronales son legales cuando respaldan la negociación colectiva 40 días por lo menos antes de la iniciación de la misma o se basan en consideraciones de seguridad y salud. En el caso de los servicios esenciales debe haber un aviso previo.

Importancia capital del acceso a la información y de los servicios de mediación al intentar resolver problemas de relaciones de trabajo, entre ellos los que tienen que ver con la negociación colectiva

La Ley establece la solución de conflictos con la finalidad de facilitar unas buenas relaciones de empleo mediante unos servicios de mediación, y el suministro de información, como primera medida para resolver los problemas de empleo. El Ministerio de Trabajo cuenta con 53 mediadores que trabajan en oficinas situadas en toda Nueva Zelanda. Actúan con carácter oficioso y proponen iniciativas de todo tipo para ayudar a las partes en un conflicto a resolverlo ellas mismas.

Establecimiento de procedimientos e instituciones que fomenten unas buenas relaciones de empleo y obligación de buena fe consiguiente

El Organismo de Relaciones de Empleo es una entidad de indagación que ha de resolver los problemas inherentes a las relaciones de empleo indagando los riesgos y tomando una decisión fundada en las circunstancias de cada caso, al margen de toda consideración técnica. Ese Organismo es indispensable para promover un comportamiento de buena fe.

Reconocimiento de que, en ciertos casos, será necesaria una intervención judicial, en el nivel más bajo posible, esto es, a cargo de un órgano especializada que esté exento de trabas de procedimiento estrictas

Las partes pueden dirigirse *de novo* al Tribunal de Trabajo si discrepan de la decisión del Organismo. El Tribunal deberá cerciorarse de que las partes han intentado resolver el conflicto de buena fe. En ciertas condiciones, el Organismo de las Relaciones de Empleo puede aceptar retirar el caso del Tribunal.

En lo que atañe al modo en que se reconoce el principio, en qué medida y dentro de qué límites, así como a la manera de plasmarlo en la práctica, el Gobierno remite a la información anterior y a su memoria de 2001 sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (documento GB.280/3/2).

Evaluación de la situación en la práctica

La Ley sobre las relaciones de empleo estipula que debe entregarse una copia de todos los convenios colectivos al Ministerio de Trabajo con fines de fiscalización. El análisis por el Ministerio de esos convenios indica que, en abril de 2001, los sindicatos seguían representando a la mayoría de los trabajadores correspondientes (el 79 por ciento). En virtud de la Ley sobre las relaciones de empleo, todos los convenios colectivos han de

ser negociados por los sindicatos. Cabe, pues, prever que la representación aumentará hasta ser del cien por cien al renovarse los convenios colectivos existentes.

Desde la entrada en vigor de la Ley sobre las relaciones de empleo se han registrado 139 sindicatos. En virtud del artículo 16 de la Ley, los sindicatos registrados hasta el 1 de marzo de 2001 (121) tenían que comunicar el número de sus afiliados en esa fecha. Esto supone un número de sindicatos superior a los 81 constituidos en sociedad antes de 2000.

De la base de datos de Ministerio de Trabajo se desprende que el 1 de marzo de 2001 había un total 319 660 trabajadores afiliados a un sindicato, lo cual equivale al 22,1 por ciento de los asalariados y al 17,7 por ciento de todos los trabajadores en activo ⁴, o sea, un pequeño aumento (5,7 por ciento) del número de afiliados a un sindicato desde la promulgación de la Ley sobre las relaciones de empleo.

En los últimos meses ha aumentado el número de sindicatos de empresa, pero tienen muy pocos miembros. A partir del 1 de septiembre de 2000, 48 sindicatos registrados se han constituido en sociedad. Treinta y cuatro de ellos (el 28 por ciento de los registrados en aquella fecha) debían comunicar el número de sus afiliados al 1 de marzo de 2001. En total tenían menos del uno por ciento de los trabajadores afiliados a un sindicato.

El Ministerio de Trabajo no empezó a acopiar datos sobre los sindicatos y sus miembros hasta marzo de 2001. No obstante, las cifras anteriores concuerdan con los datos del Centro de Relaciones de Trabajo de la Victoria University de Wellington, que ponen de manifiesto una disminución constante del número de trabajadores sindicados desde 1985, hasta los 302 405 de diciembre de 1999. La encuesta más reciente del Centro citado, del 31 de diciembre de 2000, indica un aumento del número de trabajadores sindicados hasta 319 000 y del de sindicatos hasta 134, en comparación con los 82 de 1999. Se observa asimismo que la mayoría de los nuevos sindicatos son de empresa, pero sólo tienen 2 800 afiliados.

Cabe atribuir en parte el aumento del número de sindicatos al hecho de que la Ley sobre las relaciones de empleo estipula que solamente pueden representar a los trabajadores en la negociación colectiva los sindicatos registrados.

En cuanto a cualquier otra información que puede facilitar la evaluación de la situación en el país (factores estructurales, económicos, demográficos, referentes a la educación y la formación, etc.), el Gobierno remite a su memoria de 2001 sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (documento GB.280/3/2).

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

Licencia para asistir a cursos de formación sobre las relaciones de empleo

Como queda dicho, la Ley sobre las relaciones de empleo establece una licencia pagada para que los trabajadores que reúnen las debidas condiciones (sindicados) puedan asistir a cursos de formación sobre las relaciones de empleo aprobados. Se pretende con

⁴ Household Labour Force Survey, March 2001 quarter, Statistics New Zealand.

ello realzar los conocimientos teóricos y prácticos en materia de empleo para mejorar las relaciones en el lugar de trabajo y contribuir a que los empleadores, los trabajadores y los sindicatos se relacionen de buena fe.

Para facilitar la concesión de esas licencias, se ha constituido un fondo disputable de 5 millones de dólares, repartidos en tres años, con miras a sufragar los costos de concepción y organización de cursos de formación sobre las relaciones de empleo. El fondo está a disposición de los sindicatos, empleadores y otros elementos que conciben y organizan cursos aprobados por la Comisión Consultiva para la Formación sobre las Relaciones de Empleo, que puede comprender cursos para quienes no tengan derecho a una licencia remunerada (por ejemplo, los empleadores o los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo).

Información

El Ministerio de Trabajo ha mejorado su sistema de difusión de información en lo que se refiere a la Ley sobre las relaciones de empleo y las normas de empleo mínimas, con objeto de que los empleadores y los trabajadores conozcan cabalmente sus derechos, entre ellos los relativos a la negociación colectiva. Se recurre para ello a muy diversos cauces como los materiales impresos, las llamadas gratuitas al Centro de Información y un paraje de Web (www.ers.dol.govt.nz).

El Ministerio de Trabajo ha revisado asimismo su base de datos para abarcar todos los convenios colectivos y acopiar información de interés en lo que se refiere a la Ley sobre las relaciones de empleo, por ejemplo sobre los sindicatos y sus afiliados, como queda dicho. El análisis de esa información, que indica la evolución de la negociación colectiva y sus resultados, se presenta en la revista *ERA Info* y se envía gratuitamente a todos los interesados, entre ellos los sindicatos y los empleadores.

En lo que se refiere a los objetivos del Gobierno con miras al cumplimiento, la promoción o el ejercicio efectivo de esos principios y derechos, el Gobierno remite a su memoria anual de 2001 (documento GB.280/3/2).

En lo que atañe a las condiciones que se consideran necesarias para alcanzar esos objetivos, incluidos los recursos de cooperación técnica que podrían contribuir a ello (por ejemplo, el reconocimiento del principio en el sistema jurídico del país, la formulación de indicadores o estadísticas pertinentes y la promoción del principio en la práctica), el Gobierno remite a la información anterior y a su memoria anual de 2001 (documento GB.280/3/2).

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

Se enviaron copias de la memoria a:

- Business New Zealand
- el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno transmitió los comentarios de Business New Zealand y del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda

Observaciones presentadas por Business New Zealand

En lo que se refiere a los hechos, Business New Zealand está en general de acuerdo con el proyecto de memoria del Gobierno, pero quisiera añadir lo siguiente.

Aunque es indiscutible que no hay trabajadores excluidos de sistemas o procedimientos destinados a garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva — por cuanto no está prohibido afiliarse a un sindicato registrado-, es igualmente cierto que los trabajadores que no desean afiliarse a un sindicato no tienen derecho a la negociación colectiva. Sólo pueden negociar convenios colectivos los sindicatos y para ello deben estar registrados oficialmente. Por lo mismo, un grupo de trabajadores deseosos de negociar un convenio colectivo sin estar sindicados no tienen derecho a ello y, por consiguiente, sólo pueden quedar amparados por una serie de contratos individuales.

Ahora bien, es ilógico considerar que la libertad sindical exige la afiliación a un sindicato, registrado o no. La libertad sindical debería significar lo que expresa su nombre o, por lo menos, lo que parece expresar, a saber: si unos trabajadores desean negociar colectivamente sin afiliarse a un sindicato registrado y recurrir a sus servicios, han de tener plena libertad para hacerlo. No debería ser obligatorio afiliarse a un sindicato con fines de negociación colectiva. Es intrínsecamente contradictorio exigir la afiliación a un sindicato para poder negociar un convenio colectivo. La libertad sindical debería ser la libertad de asociarse del modo que mejor le convenga a cada trabajador. Por lo mismo, los empleadores han de tener plena libertad para negociar colectivamente con los trabajadores que no estén sindicados. Cualquier otra interpretación desentona del carácter evolutivo de las relaciones de trabajo, de la tendencia actual a estilizar las estructuras de dirección, del advenimiento de unos trabajadores más instruidos y de la evolución del propio trabajo.

En lo que se refiere a las medidas adoptadas para promover la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

Como lo indica la respuesta del Gobierno, solamente tienen derecho a una licencia pagada para recibir formación sobre las relaciones de empleo los trabajadores sindicados, y el Título pertinente de la Ley sobre las relaciones de empleo (Título VII) se refiere únicamente al derecho de los sindicatos a asignar licencias a sus miembros con tal fin. En realidad, aunque no sea en la legislación, está estipulado que los empleadores deben proporcionar a su personal formación sobre las relaciones de empleo. No obstante, *stricto sensu*, en lo que se refiere a la concesión de licencias para recibir formación sobre las relaciones de empleo la Ley se interesa únicamente por mejorar las relaciones de los empleadores con sus trabajadores sindicados, y no con los que no están afiliados a un sindicato. En esto como en todo lo demás, la Ley supedita la libertad de elección del personal a la promoción de los sindicatos registrados, los cuales pueden no ser lo suficientemente representativos de sus miembros. Cabe decir lo mismo del derecho a celebrar reuniones para preparar una interrupción del trabajo, lo cual es también una prerrogativa de los sindicalistas.

Observaciones del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda

El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda ha examinado la memoria relativa a la Declaración en lo que atañe a la libertad sindical y a la negociación colectiva y no tiene comentarios que hacer sobre ese proyecto de memoria del Gobierno.

Anexos (no se reproducen)

Department of Labour, Employment Relations Service ERA Info: The Report on Employment Relations in New Zealand, July 2001, Volume 4; April 2001, Volume 3; February 2001, Volume 2.

Volantes informativos sobre los siguientes temas:

- *Los derechos mínimos en la legislación*
- *Vacaciones anuales*
- *Fecha de los días festivos oficiales*
- *Días festivos oficiales*
- *Paga mínima*
- *Licencia especial*
- *Horas de apertura de las tiendas*
- *Supresión de puestos de trabajo*
- *Despidos*
- *Primeras medidas para la solución de problemas*
- *Medidas ulteriores para la solución de problemas*
- *Mediación*
- *Utilidad del Organismo sobre las Relaciones de Empleo*
- *Resolución de problemas relacionados con la licencia parental*
- *Solicitud de una licencia parental*
- *Derecho general a la licencia parental*
- *Afiliación sindical*
- *Abono del salario y deducciones*
- *Ejemplo de acuerdo de empleo individual*
- *Tipos de empleo*

- *El acuerdo de empleo*
 - *Ejemplo de procedimientos de solución de problemas*
 - *Condiciones de empleo negociables*
- Folletos:
- *What employment relations law means to you as an employer, enero de 2001*
 - *Employment rights and obligations in the Employment Relations Act 2000 environment, abril de 2001*
 - *Parental Leave and Employment Protection Act 1987, abril de 2001*
 - *Employment Agreements, octubre de 2000*
 - *Minimum Pay and Deductions, junio de 2001*
 - *Dealing with a workplace problem, octubre de 2000*
 - *Your rights to holidays and other leave, abril de 2001*
 - *Employment relationship problems, junio de 2001*
 - *Your minimum employment rights, marzo de 2001*

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

Los siguientes comentarios versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales

Nueva legislación

El Gobierno laborista, elegido en noviembre de 1999, ha cumplido su promesa electoral de anular la muy antisindical Ley de 1991 sobre los contratos de empleo. Cabe recordar que esa ley había desmantelado el sistema existente en materia de negociación colectiva y salario mínimo, sustituyéndolo por unos contratos de empleo individuales, e impuesto restricciones al derecho de huelga. A consecuencia de todo ello se redujo a la mitad el número de trabajadores amparados por los convenios colectivos, bajaron los salarios reales y cayó en picado el número de trabajadores afiliados a un sindicato. Pese a esas medidas, ni mejoró la economía neozelandesa ni aumentó la productividad de los trabajadores.

La nueva Ley sobre las relaciones de empleo, que entró en vigor el 1 de octubre de 2000, ha dado un nuevo impulso a los sindicatos al restablecer el acceso a los lugares de trabajo y el derecho de negociación colectiva. Subsisten todavía algunas restricciones en el caso del ejército y procedimientos especiales de arbitraje para las fuerzas de policía, que no pueden declararse en huelga. La nueva Ley sobre las relaciones de empleo procura

restaurar la negociación de buena fe, haciendo hincapié en la mediación y la solución de conflictos, y no en el arbitraje o la obligación de obtener resultados. [Se mencionan presuntos intentos de algunas empresas de «burlar el espíritu de la ley».] Están previstas otras reformas favorables a los trabajadores.

Pese a esos progresos, la lista de servicios esenciales es todavía demasiado larga y sigue siendo problemática la formación de piquetes.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En relación con el último párrafo de los comentarios de la CIOSL, procede señalar que los piquetes son lícitos en Nueva Zelandia en virtud de la Ley sobre las relaciones de empleo.

En pos de la democratización, a raíz de la promulgación de dicha Ley se revisó la lista de servicios esenciales en Nueva Zelandia, y se considera que la nueva versión establece el debido equilibrio entre los intereses de unos trabajadores, en condiciones de pasar a la acción directa, y los de los empleadores y de la economía en general, deseosos de que se les informe de antemano sobre una huelga inminente para poder preparar medidas adaptadas cuando se produzca.

Omán

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La Sultanía 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).

La Sultanía 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 del derecho a la negociación colectiva, se reconoce el principio dentro de los límites establecidos por las normas y las leyes vigentes en la Sultanía de Omán.

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 laboral local y a la composición de la fuerza de trabajo, predominantemente constituida por trabajadores migrantes cuyos contratos son temporales y por consiguiente no permanecen en sus puestos de trabajo por períodos largos de tiempo.

El establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores está sujeto a reglamentaciones procedentes del Gobierno sin autorización previa.

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 la Sultanía 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, la Sultanía 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, la Sultanía 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. La Sultanía 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.

La Sultanía 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 progresión 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.

La Sultanía 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 Constitución, la legislación y las leyes laborales. Esto tiene por objeto fomentar la productividad, 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.

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

Los comentarios siguientes abarcan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. En los comentarios no se incluyen las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

En Omán no existen los derechos sindicales y el nuevo código de trabajo, que se ha prometido, sigue sin adoptarse.

Ni la negociación colectiva ni el derecho a la sindicación están autorizados en la legislación. Los salarios y sueldos, las horas de trabajo y otras condiciones de trabajo se suelen definir en la legislación o en contratos individuales de conformidad con las directrices del Gobierno. En la legislación no se contempla a los trabajadores temporeros.

Las empresas con 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.

Las huelgas están prohibidas

Un decreto de 1973 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. Las interrupciones del trabajo son poco frecuentes incluso inexistentes.

A pesar de sus promesas desde 1994, el Gobierno sigue sin examinar su código de trabajo. [Se hace referencia a las normas internacionales del trabajo.]

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de la Sultanía de Omán agradece a la CIOSL su interés por la situación de los empleadores y los trabajadores de todos los sectores, en especial para garantizar sus derechos en la Sultanía, y desea reafirmar que, después de su ingreso en la Organización Internacional del Trabajo, la Sultanía de Omán se comprometió a respetar los instrumentos de la Organización y formuló normas y leyes y otras medidas legislativas de conformidad con los instrumentos internacionales, teniendo en cuenta las condiciones nacionales. Con tal fin, la Sultanía ratificó algunos de los convenios fundamentales de la OIT y está examinando otros con miras a ratificarlos teniendo presentes las necesidades económicas y sociales de la Sultanía.

El Gobierno desea precisar lo siguiente, a propósito de los comentarios de la CIOSL.

Violación de derechos sindicales

La Sultanía de Omán reafirma que respeta los principios y objetivos en los que se basan la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular, y las normas de la OIT en general. La Sultanía concuerda con su contenido y sus fines, de conformidad con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y con la Declaración de Filadelfia, sin menoscabo de los ideales de su sociedad, que hunde sus raíces en la sharia islámica (Ley del islam).

Por el respeto y el interés que le inspira la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Sultanía de Omán se remite a las normas internacionales del trabajo para formular su legislación, haciendo todo lo posible para que sus leyes nacionales se ciñan a esas normas.

Las condiciones económicas y sociales existentes en la Sultanía de Omán han llevado a un número limitado de sus nacionales a incorporarse a la población activa que trabaja en el sector privado estructurado. Dado el aumento del número de inmigrantes temporales de diferentes nacionalidades, la Sultanía de Omán procura tomar todas las medidas necesarias para encontrar un dispositivo que garantice el desarrollo de las funciones de los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores). Se hace esto progresivamente al compás de la evolución del mercado de trabajo de Omán, así como de los cambios internacionales.

Así pues, la Sultanía hace suyo el principio de la libertad de asociación y de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, dentro de los límites fijados por la Constitución y por la legislación laboral.

La Constitución permite la creación de asociaciones y la legislación laboral la creación de comités de trabajadores y de empleadores en las empresas de más de 50 trabajadores.

El Gobierno había afirmado que se iba a promulgar el nuevo Código de Trabajo en 1994. Pero la nueva versión solamente ha entrado en vigor recientemente, a causa de la nueva estructura del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo con el Decreto del Sultán núm. 108/2001 sobre la creación del Ministerio de Desarrollo Social y el de Recursos Humanos del 6 de noviembre de 2001. Por otra parte, en la Sultanía sólo se promulgan las leyes cuando las han examinado detalladamente todos los consejos e instituciones competentes. Por lo mismo, la promulgación del texto legal está pendiente de que se ensambren todas las observaciones formuladas por el Ministerio de Asuntos Jurídicos, el Consejo Legislativo, el Consejo de Estado y los interlocutores sociales. Es necesario disponer de esas observaciones para poder presentar el nuevo Código al Consejo de Ministros con miras a su adopción. Cabe esperar que la Ley se promulgue lo antes posible, especialmente porque, habida cuenta de la evolución de la situación internacional, la Sultanía está procurando desarrollar sus sistemas de trabajo con objeto de destacar la eficacia, la estabilidad de los trabajadores y la productividad para satisfacer las exigencias del desarrollo y sus obligaciones como miembro de la Organización Mundial del Comercio desde 2001.

La no promulgación de la nueva ley no supone, de ninguna manera, que la Sultana no aplique las prácticas y los medios tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores y el derecho de negociación colectiva. De hecho, los representantes de la Sultanía hablaron sobre esta cuestión con funcionarios de la OIT durante la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en consonancia con los esfuerzos que despliegan los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) para encontrar una fórmula apropiada de creación de sindicatos. La Organización prometió el envío de un experto a los Estados miembros de dicho Consejo para examinar la situación laboral y hacer recomendaciones con miras a la creación de sindicatos.

El Gobierno desea reafirmar que la Sultanía ha empezado a crear toda una serie de asociaciones civiles de conformidad con la Orden Ministerial núm. 150/2000. En virtud de la Orden Ministerial núm. 88/2001 se ha autorizado la creación de 27 asociaciones femeninas y de una para los profesionales de la medicina, llamada Asociación Médica de Omán. Se han constituido, además, una asociación de ingenieros, una de geólogos y otra para los servicios del petróleo en virtud de las órdenes ministeriales núm. 186/2001, 79/2001 y 322/2001, respectivamente.

La nueva Ley, que está en su fase final de examen, contiene un artículo que estipula explícitamente la creación de comités de trabajadores en la Sultanía y que será la base para ampliar en el futuro la participación de los trabajadores y la negociación colectiva.

La Sultanía se inspira en la experiencia de organizaciones árabes e internacionales para la realización de los estudios que se estimen necesarios con objeto de respaldar, organizar, desarrollar y estimular a la población activa del país.

El Gobierno se propone lo siguiente: promover la participación de los trabajadores; mejorar sus atribuciones, actividades y aportación a asuntos de carácter laboral, incluida su intervención en la formulación de medios de perfeccionamiento y progresión profesional; fomentar la creación de comisiones paritarias en las empresas de gran densidad de mano de obra para resolver los problemas que surjan; establecer unos dispositivos que mejoren las condiciones de trabajo y den una mayor eficacia a las actividades de los trabajadores; y preparar programas de información para todos los trabajadores del país.

En lo que se refiere a la determinación de los salarios, la legislación laboral se contenta con fijar el salario mínimo en virtud de la Orden Ministerial núm. 222/98, promulgada para garantizar a todos los trabajadores de la Sultanía el nivel de vida mínimo, según se estipula en todos los instrumentos internacionales, entre ellos los de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a los diferentes niveles salariales, los determina el sector privado al firmar contratos de empleo aceptados por ambas partes de un modo que asegure el desarrollo económico. Esos salarios no deben ser inferiores al salario mínimo. Además, las condiciones del contrato deben concordar con la legislación laboral y con las directrices del Gobierno sobre el particular, que se derivan de las leyes vigentes en la Sultanía.

El Gobierno se propone con ello respetar los principios y derechos fundamentales de los trabajadores y lo plasma en la práctica al incluirlos en la Constitución y la legislación laboral para lograr una mayor productividad de los trabajadores, proteger sus intereses y mejorar su condición social.

Prohibición de las huelgas en la Sultanía

La garantía de los principios y derechos en el trabajo es en la Sultanía de Omán uno de los medios fundamentales para lograr el desarrollo social y el crecimiento económico, que se consideran como un indicador singular del grado de cumplimiento de los derechos. El espectacular auge de la Sultanía, inspirado por Su Majestad el Sultán Kabus, es indiscutiblemente un símbolo honorable de los logros de la Sultanía en favor de los ciudadanos omaníes, así como de los extranjeros que viven en la Sultanía, en lo que se refiere a la estabilidad, la seguridad y el progreso. Gozan de unos derechos basados en la igualdad de oportunidades y de participación para alcanzar los objetivos de un desarrollo humano en todas sus dimensiones.

El ingreso de la Sultanía en la Organización Arabe del Trabajo en 1983 y en la Organización Internacional del Trabajo en 1994 da indudablemente fe de la importancia de sus esfuerzos por garantizar los principios y derechos fundamentales para los ciudadanos, formular una política justa en materia de desarrollo humano y promover los derechos humanos. La Sultanía está convencida de que esos principios en el trabajo son una expresión de los enunciados en la Constitución del país.

Al ingresar en la Organización Internacional del Trabajo, la Sultanía de Omán hizo incondicionalmente suyos los principios y derechos consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. La Sultanía se ha propuesto alcanzar los objetivos globales de la Organización, en la medida de sus posibilidades y teniendo plenamente en cuenta sus circunstancias específicas. A este respecto, tanto la Constitución como la legislación laboral estipulan la protección de los derechos de los trabajadores, por considerar que las autoridades competentes resuelven extrajudicialmente los conflictos entre el trabajador y el empleador conciliando los puntos de vista expresados por ambas partes. Si no se llega a un acuerdo, se somete el asunto a los tribunales administrativos y comerciales, para su resolución con arreglo a la legislación, al servicio de los intereses de todos en la Sultanía.

De conformidad con las normas y dispositivos de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Arabe del Trabajo, de las que es miembro la Sultanía, y en consonancia con los principios y derechos consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, el Gobierno se ha propuesto alcanzar los objetivos globales de la Organización, en la medida de sus posibilidades y teniendo plenamente en cuenta sus circunstancias específicas. Como para confirmar que a todos los trabajadores de la Sultanía

se les trata bien, la propia CIOSL afirmó que en el país no hay despidos o que son muy poco frecuentes. Lo cual corrobora la afirmación de que en la Sultanía los trabajadores gozan de unas prestaciones sociales que no justifican la huelga, la cual coarta el progreso económico y social del país, ya que el Gobierno se esfuerza por resolver los problemas antes de que se agraven y engendren huelgas.

Qatar

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Nos remitimos al informe que presentamos para el primer examen anual en 2000 (documento GB. 277/3/2), y en particular, a los siguientes extremos:

Los empleadores tienen su propia organización, representada por la Cámara de Comercio e Industria de Qatar, creada en virtud de un «artículo de asociación» especial, que rige la afiliación a la Cámara, su estructura administrativa (Asamblea General, Consejo de Administración y Oficina Ejecutiva), su competencia y sus actividades.

En lo que se refiere a los trabajadores, el Código de Trabajo autoriza la constitución de comités consultivos, compuestos de representantes de los empleadores y de los trabajadores, para promover la cooperación entre ellos. Esos comités pueden examinar y presentar propuestas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y la posición de los trabajadores en la empresa.

El Código de Trabajo establece los procedimientos pertinentes para la solución de conflictos entre el empleador y algunos o todos sus trabajadores (solución colectiva de los conflictos).

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

El Ministerio de Administración Pública y Vivienda desea indicar lo siguiente:

El Ministerio presentó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento al agosto Consejo de Ministros, que la examinó y decidió la creación de una Comisión integrada por los ministros de Administración Pública y Vivienda, Interior, Hacienda y Economía y Comercio, para estudiar la Declaración y definir la posición del Estado de Qatar en lo que atañe a los principios, derechos y obligaciones enunciados en ella.

El Ministerio solicitó la ayuda de un experto de la OIT (Oficina Regional para los Estados Árabes). El experto se reunió con el personal competente para explicarle los principios y derechos que pueden derivarse de la Declaración.

El Ministerio pidió la ayuda de otros expertos, administrativos y legislativos, así como de los especializados en los principios y derechos de la Declaración, para obtener información sobre el modo de respetarlos, promoverlos y llevarlos a la práctica.

El Ministerio piensa solicitar la ayuda de la OIT con miras a la organización de una reunión o simposio para los funcionarios y el personal de los diferentes sectores públicos y privados, con objeto de examinar la Declaración y las consecuencias para todos los interesados de sus principios, derechos y obligaciones.

El Ministerio agradece a la OIT su valiosa respuesta y aportación y desea que continúe y se promueva esa cooperación en los diferentes campos en los que rigen los principios y derechos de la Declaración. Entre las medidas adoptadas, cabe citar las siguientes:

Hay un comité general de trabajadores, que representa a los sectores económicos en los que lleva a cabo sus actividades la mayoría de los trabajadores, a saber: los del petróleo, el gas y el hierro y el acero. El comité general está integrado por los representantes de los comités de trabajadores de las empresas de los sectores antes citados. Elige con plena libertad a su representante en las reuniones y conferencias del trabajo, tanto árabes como internacionales.

Se solicitó la ayuda de la OIT, que envió un experto para que revisara el anteproyecto de nuevo Código de Trabajo. El experto ha revisado el texto y presentado varias propuestas, una de las cuales versa sobre el desarrollo de las organizaciones de trabajadores.

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

Se han enviado copias de esta memoria a:

- la Cámara de Comercio e Industria de Qatar;
- el Comité General de Trabajadores.

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

Los comentarios que se exponen a continuación aluden a las violaciones de los derechos sindicales en el transcurso de 2000. Dichos comentarios no incluyen las medidas legislativas adoptadas durante 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

En el Estado de Qatar no existen los sindicatos. Con miras a la creación de comités consultivos colectivos entre trabajadores y empleadores, la legislación establece las propuestas de debate de las condiciones laborales. El Gobierno participa en dichos comités consultivos solicitando las propuestas anteriores presentadas por el Ministerio a todos los miembros de los comités así como designando un delegado para controlar las reuniones. La negociación colectiva está prohibida y los salarios son establecidos, en general, por los empleadores.

El Gobierno reconoce el derecho de huelga aunque le impone rigurosas restricciones. En un caso concreto, los funcionarios públicos y los trabajadores domésticos han visto denegado de dicho derecho. En el sector privado, si bien la mayoría de los trabajadores gozan del derecho de huelga, únicamente pueden ejercerla después que una junta de conciliación haya resuelto sobre el conflicto, anulando, de forma efectiva, la convocatoria de huelga en primer término. Por el contrario, bajo similares condiciones, a los empleadores se les permite declarar el cierre de la empresa «lock out» o el despido de los trabajadores.

Las huelgas organizadas por los trabajadores expatriados son muy raras aunque se conoce que han sucedido.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

La respuesta del Estado de Qatar hace hincapié en las medidas llevadas a cabo en 2001, con miras a desarrollar la legislación laboral en conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Con este objetivo, especialmente:

1. se elaboró el proyecto de un nuevo Código de Trabajo;
2. se creó una Comisión para analizar la Declaración;
3. la OIT y el Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) alcanzaron un acuerdo en materia de cooperación técnica con dichos Estados miembros;
4. se prevé que el total de dichas medidas contribuirían al desarrollo de las normas de trabajo internacional y a su aplicación.

San Vicente y las Granadinas ⁵

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En San Vicente y las Granadinas existen 27 convenios colectivos vigentes que abarcan los siguientes sectores:

⁵ Entre el 1.º de septiembre de 2001, fecha límite para presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración, y el 31 de diciembre de 2001, San Vicente y las Granadinas ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por consecuencia, San Vicente y las Granadinas no deberá la memoria para esta categoría de principios con arreglo al seguimiento de la Declaración a partir del próximo examen anual.

| Sector cubierto | Núm. de convenios |
|---|--------------------------|
| Gobierno (personal docente en escuelas primarias y secundarias) | 1 |
| Electricidad, gas y agua | 6 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 6 |
| Actividades industriales y fabricación | 7 |
| Agricultura, silvicultura, caza y pesca | 1 |
| Servicios comunitarios | 2 |
| Mayorista/minorista | 1 |
| Instituciones financieras | 3 |

La libertad de asociación está reconocida en la Constitución de San Vicente y las Granadinas (S.11 (1-2)) y en el proyecto de ley en materia de relaciones laborales de 2001.

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

Se transmitieron copias de la memoria a:

- la Federación de Empleadores de San Vicente; y
- al Congreso Nacional del Trabajo.

Anexos (no se reproducen)

- Extractos de la Constitución de San Vicente y las Granadinas de 1979;
- San Vicente y las Granadinas: Decreto para establecer el proyecto de ley en materia de relaciones laborales de 2001.

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

Los comentarios que se exponen a continuación hacen referencia a las violaciones de los derechos sindicales en el transcurso de 2000. Dichos comentarios no comprenden las medidas legislativas adoptadas durante 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

No existe ninguna ley que conmine a los empleadores al reconocimiento de los sindicatos como parte en la negociación colectiva. Sin embargo, todavía resulta más grave cuando los empleadores han respondido que el Gobierno debe acatar su derecho constitucional de no reconocimiento de los sindicatos. Esta situación ha acarreado un aumento de los conflictos entre los empleadores y los sindicatos inscritos.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En lo relativo a la comunicación sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, el Gobierno de San Vicente y las Granadinas desea declarar que ya se ha diseñado un plan legislativo encaminado al reconocimiento de los sindicatos encontrándose a la espera de su adopción.

Los diversos debates, llevados a cabo con los interlocutores sociales, tales como las organizaciones de trabajadores y empleadores, han reflejado un absoluto rechazo a dichos argumentos por lo que se remitirá una amplia comunicación a la Oficina acerca de esta cuestión.

Singapur

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No ha cambiado la legislación en relación con este principio

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

El gobierno reconoce el importante papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los considera como interlocutores sociales decisivos en la formulación y la aplicación de las políticas de empleo, de relaciones de trabajo y de recursos humanos, en un sistema tripartito. Se pone esto de manifiesto en la creación de varios comités tripartitos, en los que están representados los sindicatos, los empleadores y el Gobierno y que estudian diversos temas de carácter laboral (por ejemplo, la creación reciente de un Equipo Nacional sobre el Empleo, encargado de ayudar a los trabajadores despedidos a encontrar un nuevo empleo y a recibir formación profesional.

Preside el Comité el Secretario General Adjunto del Congreso Nacional de Sindicatos.

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

Se han enviado copias de esta memoria a:

- la Federación Nacional de Empleadores de Singapur
- el Congreso Nacional de Sindicatos.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

En la presente memoria se han tenido en cuenta los comentarios de las organizaciones de empleadores y de las de trabajadores.

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

Los comentarios siguientes abarcan las violaciones de los derechos sindicales en 2000. En los comentarios no se incluyen las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

La Constitución concede a todos los ciudadanos el derecho a formar sindicatos. Sin embargo, el Parlamento puede imponer algunas restricciones en las cuestiones relacionadas con la seguridad, el orden público o la moralidad. La formación de un sindicato está sujeta a la aprobación de la persona encargada del registro de sindicatos que está autorizada, por motivos especificados en la legislación, a rechazar o anular el registro de sindicatos, en particular allí donde ya existe uno para los trabajadores de una ocupación o industria determinada. Estos poderes podrían utilizarse para dificultar el establecimiento de sindicatos e imponer una única estructura sindical. Los sindicatos han señalado que estas disposiciones ayudan a prevenir la formación de sindicatos ‘amarillos’ o patrocinados por empresas lo que debilitaría la unidad sindical, en particular habida cuenta de la reducida dimensión de muchos centros de trabajo en Singapur. El encargado del registro de sindicatos está también autorizado, con arreglo a la legislación, a investigar la financiación de los sindicatos.

En la ley de sindicatos de 1940 (adoptada cuando Singapur era todavía colonia británica) se establece una prohibición general a los funcionarios que forman o se afilian a sindicatos. Sin embargo, el Presidente de Singapur está autorizado a eximir de esta disposición de la legislación, y esto ya se ha llevado a cabo.

La mayoría de los conflictos laborales se resuelven mediante conciliación con el Ministro de Recursos Humanos. Si estas medidas no se adoptan, las partes del conflicto pueden presentar su caso ante el Tribunal de arbitraje laboral, cuyos miembros están formados por representantes de los trabajadores y de la patronal. En algunos casos, en la legislación se contempla el derecho a recurrir al arbitraje obligatorio que puede terminar con la negociación colectiva a petición de cualquiera de las partes. Sin embargo, esto no ha ocurrido desde 1981.

En la legislación se exige que el 50 por ciento más un voto de todos los miembros de los sindicatos estén a favor para convocar una huelga. Esto es excesivo en vista de que en las normas internacionales se considera razonable exigir a los sindicatos obtener un 50 por ciento de los votos a favor entre los miembros de los sindicatos que participan en la votación. En la legislación prohíbe también las huelgas en los servicios esenciales (agua, gas, electricidad). En febrero, se debatió en el Parlamento la cuestión de si se aplica o no la cláusula antihuelga a un nuevo organismo de seguridad nacional denominado «Organismo de defensa de la ciencia y la tecnología». [Se hace referencia a la historia legislativa.]

En la legislación se restringe el derecho de los sindicatos a elegir sus dirigentes y empleados. Los ciudadanos con antecedentes penales no pueden trabajar en un sindicato. Lo mismo ocurre en el caso de los extranjeros. En ambos casos, sin embargo, el Ministro puede conceder exenciones. Además, en la legislación se limitan los objetivos en que los sindicatos pueden gastar sus fondos y se prohíben los pagos a partidos políticos o la utilización de fondos con fines políticos. Estas cuestiones sólo se deberían tratar internamente.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de Singapur desearía aclarar las observaciones realizadas por la CIOSL. El Gobierno nota que algunos de los comentarios fueron enviados con anterioridad por la CIOSL en su *Encuesta Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales* a los cuales el Gobierno ya ha respondido. El Gobierno le gustaría aprovechar la oportunidad para explicar los fundamentos y las cuestiones planteadas por la CIOSL. Dichas cuestiones incumben, en particular, al registro de los sindicatos, las huelgas, el nombramiento de oficiales sindicales y las limitaciones relacionadas con el desembolso de los fondos sindicales.

a) *Registro de sindicatos*

El registro de los sindicatos, en Singapur, no persigue su control, sino que confiere una serie de derechos, inmunidades y privilegios a los sindicatos que se registran, tales como en ciertos casos la inmunidad de juicio civil y la responsabilidad de los agravios. El registro de un sindicato no puede ser rechazado o anularse su registro de forma arbitraria por el Registro de los Sindicatos. Tal competencia no puede ejercerse únicamente por motivos válidos o justificables, teniendo en cuenta las opiniones y los intereses de sus miembros. Al contrario de las observaciones presentadas, los poderes del Registrador para rechazar el registro de un sindicato, si ya existe otro en una ocupación o actividad laboral, están previstos a reducir la multiplicación de sindicatos que ponen en peligro los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores, sobre todo en los centros más pequeños. Conforme a lo que ha sido mencionado correctamente por la CIOSL, los sindicatos en Singapur han apoyado este enfoque tal y como ha ayudado a evitar la formación de los sindicatos «amarillos» o sindicatos del estilo «empresas-patrocinadas», y han ayudado a fortalecer la solidaridad del movimiento sindical. Este poder del Registrador hace décadas que no se ha ejercido.

b) *Huelgas*

El requisito legal para alcanzar una mayoría simple del 50 por ciento más un voto de todos los miembros sindicales en favor de convocar una huelga, está considerada por la CIOSL por ser «excesivo». El Gobierno desearía explicar la base del requisito para exigir una mayoría simple en voto secreto. Habida cuenta que la decisión para llevar a cabo una acción de huelga afectará gravemente los intereses de los trabajadores y de empleadores, el Gobierno considera que la decisión debe ser apoyada por la mayoría de los miembros sindicales. Una mayoría simple mediante voto secreto para apoyar una huelga coincide también con los principios democráticos, y garantiza la opinión de la mayoría predominante.

c) Nombramiento de los Oficiales sindicales

Respecto a la declaración que «la ley restringe el derecho de los sindicatos para elegir a sus oficiales, así como a los trabajadores que emplean», el Gobierno desearía aclarar que la ley no limita los derechos de los sindicatos a nombrar sus oficiales, excepto para las personas condenadas por graves delitos criminales relacionados con el fraude y abuso de confianza. Sin embargo, las exenciones podrían garantizarse dependiendo de la severidad de los delitos, habiendo ocurrido en numerosas instancias. Una vez más, el objetivo consiste en la salvaguarda de todos los intereses de los miembros sindicales.

d) Desembolso de fondos sindicales

Sobre la declaración que la ley «limita los objetivos a los que los sindicatos pueden dedicar sus fondos», el Gobierno desearía explicar que la restricción está introducida principalmente para el uso de los fondos sindicales en tanto que contribuciones dirigidas a un partido político o para fines políticos. A juicio del Gobierno los fondos sindicales son aportados por los miembros y, por lo tanto, sólo deberían emplearse para fortalecer el bienestar y los intereses de los miembros. Otras restricciones, como la inversión en mecanismos de seguridad, existen para favorecer la prudente gestión de los fondos sindicales. La prudencia en la gestión de los fondos sindicales ha permitido a los sindicatos en Singapur mejorar su situación financiera de forma notable y proporcionar una amplia gama de beneficios sociales, de bienestar y recreativos para los miembros sindicales y sus familias.

e) Conclusión

Para concluir, los objetivos que persigue la Ley de Sindicatos consisten en asegurar que las elecciones son dirigidas de manera justa y que los fondos de los sindicatos se gestionan con prudencia a fin de que los intereses de los miembros sindicales sean más fortalecidos y protegidos. En Singapur, cualquier enmienda de las leyes de Sindicatos y de Relaciones Laborales sólo será efectiva después de que se hayan realizado consultas obligatorias a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En Singapur se percibe el crecimiento saludable de los sindicatos debido al notable aumento que ha experimentado la densidad sindical, pasando de 212.204 miembros en 1990, a 314.478 en 2000 — representando un crecimiento del 48 por ciento.

Sudán

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno desea informar de que desde el último examen anual, la ley de sindicatos de 1992 ha sido sustituida por la ley de sindicatos de 2001, la cual tiene en cuenta las observaciones formuladas por los órganos supervisores de la OIT.

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

Los comentarios siguientes abarcan las violaciones sindicales en 2002. En estos comentarios no se incluyen las medidas legislativas de 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

[Comentarios que revisten el carácter de queja en relación con la discriminación antisindical.] Un nuevo código de trabajo limita los derechos sindicales.

Antecedentes

Después de 1989, los sindicatos democráticos fueron disueltos y se despidió o detuvo a la mayoría de los dirigentes sindicales. En la Ley sindical de 1992 se estableció un monopolio sindical controlado por el Gobierno. Desde entonces, se prohibieron las huelgas y la negociación colectiva es prácticamente inexistente. Cuando surge un conflicto, el Ministro de trabajo puede remitirse a la cuestión del arbitraje obligatorio. Un órgano controlado y designado por el Gobierno se encarga de fijar los salarios.

Violaciones constantes

En diciembre entró en vigor un nuevo Código de Trabajo. En este nuevo Código se siguen negando las libertades sindicales. El Gobierno ha reforzado su control sobre los sindicatos. Las sanciones impuestas por incumplimiento incluyen multas y/o períodos de seis meses de prisión. En el Código se estipula que uno de los objetivos sindicales es «cooperar con los órganos del Gobierno y las fuerzas sociales con el fin de reforzar la unidad nacional, proteger la independencia y la seguridad nacionales, impulsar a la nación hacia sus ideales y fomentar las relaciones internacionales».

Los arrestos, las detenciones, el duro trato de los períodos de encarcelamiento siguen siendo comunes. [Comentarios que revisten el carácter de queja en relación con arrestos, detención y trato de los detenidos.]

Aunque en los últimos años se crearon tres zonas francas de exportación (ZFE), sólo una está en activo. La legislación laboral no se aplica en las ZFE.

Zonas de extracción de petróleo: Tierra de nadie

El Gobierno ha prohibido categóricamente el acceso a las zonas de extracción de petróleo a las personas sin ninguna relación con las empresas petrolíferas que trabajan en ellas. Esta restricción se aplica incluso a los dirigentes del centro sindical controlado por el Gobierno. [Comentarios que revisten el carácter de queja en relación con las presuntas medidas adoptadas por el Gobierno para imponer esta restricción.]

Tailandia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Tailandia reconoce y respeta el principio fundamental de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Tailandia se adhiere a la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y a los diversos instrumentos conexos tales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El principio está también reconocido en la Constitución del reino de Tailandia de 1997, la ley de relaciones laborales de 1975, la ley sobre relaciones laborales de empresas del Estado de 2000, la ley que crea el Tribunal de Trabajo y de procedimientos del Tribunal de Trabajo de 1979, otras reglamentaciones ministeriales y códigos de prácticas junto con el octavo plan nacional y de desarrollo económico y social.

Evaluación de la situación en la práctica

Se dispone del número de organizaciones laborales en todo el reino y podría utilizarse como método de evaluación de la situación en la práctica.

En virtud de la ley de relaciones laborales B.E. 2518 y la ley sobre relaciones de trabajo en las empresas del Estado B.E 2543, el número de organizaciones de trabajadores y de empleadores son las siguientes:

| | |
|--|-------|
| Sindicatos laborales de las empresas del Estado: | 44 |
| Sindicatos laborales privados: | 1.084 |
| Federaciones laborales: | 19 |
| Confederaciones laborales: | 9 |
| Asociaciones de empleadores: | 226 |
| Federaciones de empleadores: | 3 |
| Confederaciones de empleadores: | 10 |

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

En virtud del proyecto del plan de cinco años de duración del 2002 al 2006, el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social a través del departamento de protección laboral y de bienestar social ha adoptado la medida más concreta. Se denomina el «Proyecto sobre el desarrollo de las normas del trabajo para promover el mercado libre». Sus objetivos son:

- 1) aportar los conocimientos y fomentar el entendimiento en la producción de las exportaciones a todos los interesados para que se conciencien de sus responsabilidades en las normas de trabajo;
- 2) desarrollar una red de cooperación, promoción y fomento de las responsabilidades con respecto a las normas de trabajo;
- 3) facilitar información y tecnología sobre las normas de trabajo para los empresarios y todos los interesados;
- 4) permitir a los productores mejorar los sistemas de normas de trabajo en sus empresas para que sirvan de instrumento para competir en un mercado libre.

Para realizar el proyecto, el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social ha creado una entidad en el Departamento de protección laboral y bienestar para administrar y controlar las normas de trabajo. Se celebrarán muchos cursos de formación sobre normas de trabajo para asociaciones comerciales y profesionales, productores y subcontratistas, auditores internos y externos así como para consultores.

Se prevén los resultados siguientes:

- 1) aumentar la calidad de vida de los trabajadores en armonía con las normas internacionales;
- 2) incrementar la competitividad de los productores de las exportaciones;
- 3) promover la imagen nacional con respecto a las normas internacionales de trabajo.

El Ministerio del Trabajo y Bienestar Social a través del Departamento de protección laboral y bienestar ha adoptado las siguientes medidas para promover el principio:

- 1) promoción de las relaciones laborales bipartitas a fin de descartar y resolver los conflictos laborales tanto en el sector privado como en las empresas públicas y fomentar que los empleadores y empleados desempeñen funciones más importantes y cumplimiento de la ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado de 2000 (8 de abril de 2000);
- 2) promoción de la unidad entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en lo que respecta a esos principios fomento de la concienciación entre empleadores y empleados de la ética y la seguridad en el trabajo para hacer realidad la gestión eficaz del trabajo;
- 3) el Gobierno ha dedicado los recursos humanos, materiales y financieros a la realización de esos principios. Además, la ley de relaciones laborales de 1975 se ha modificado para hacerla más compatible con el principio. En la actualidad, el Consejo de Estado está examinando el proyecto de enmienda de la ley de relaciones laborales. Más tarde, éste se presentará de nuevo al Gabinete para su aprobación antes de ser presentado ante el Parlamento para su examen. El proyecto de ley contiene varias disposiciones, que son compatibles con las normas de la OIT, incluyendo las siguientes:
 - a) un empleado sin distinción de sexo, raza, nacionalidad u opinión política puede ser miembro de un sindicato;

- b) los trabajadores deberán protegerse al formar y afiliarse a un sindicato;
- c) una organización laboral de una empresa del Estado puede ser miembro de una organización laboral del sector privado.

El Ministerio del Trabajo y Bienestar Social y las organizaciones privadas facilitan formación en materia de relaciones laborales a los empleadores y trabajadores y a los empleados de las empresas del Estado. Además, el Gobierno ha previsto personal de recursos humanos y programas para las organizaciones privadas que facilitan la formación.

El Gobierno de Tailandia ha recibido ayuda y sigue actuando en cooperación con especialistas de la OIT ubicados en la Oficina regional de la OIT para Asia y Pacífico en Bangkok en la educación y la aportación de conocimientos en materia de normas laborales internacionales, en particular en el examen de la legislación vigente sobre las relaciones laborales para que estén en conformidad con 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).

El Gobierno de Tailandia a través del Ministerio del Trabajo y Bienestar Social ha animado enérgicamente e invitado a todos los sectores de la sociedad civil, organizaciones de empleadores y de trabajadores, personal docente y ONG, a participar activamente en el fortalecimiento del derecho a la sindicación y a la negociación colectiva tanto a nivel nacional como internacional.

Como Estado miembro de la OIT, que apoyó enérgicamente la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento durante la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 1998, se demuestra claramente que el Gobierno de Tailandia se ha comprometido a respetar, promover y realizar de buena fe esos principios y derechos fundamentales.

Aunque el Gobierno de Tailandia no haya ratificado todavía los Convenios núms. 87 y 98, se ha esforzado continuamente por aplicar el principio de la libertad de asociación. Los trabajadores pueden ejercer libremente el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva de manera compatible con las normas internacionales. Su voluntad por una reforma legislativa se refleja en la aprobación de la ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado de 2000 y en la revisión de la ley sobre relaciones laborales que está examinando el Consejo de Estado.

El actual Primer Ministro H. E. Thaksin Shinawatra anunció la política del Gobierno ante el Parlamento, el 26 de febrero de 2001, lo cual es significativo con vistas a promover el establecimiento de un sistema de relaciones de trabajo que brinde la oportunidad a todos los interesados de participar de manera eficiente y justa en la resolución de conflictos así como en el desarrollo y protección de los empleados.

A fin de cumplir con los objetivos anteriormente mencionados para fortalecer el entendimiento y la promoción del principio fundamental de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, es necesaria la asistencia técnica de la OIT para la formación y los seminarios sobre los Convenios núms. 87 y 98 de funcionarios, trabajadores y empleadores del Gobierno. Además, es necesaria la asistencia técnica para mejorar las estadísticas y la información pertinentes.

**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.

**Observaciones presentadas a la Oficina
por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)
a través del Gobierno**

[Estos comentarios se recibieron con retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001; en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

[El Gobierno de Tailandia remitió a la OIT, en Ginebra, en febrero de 2001, las observaciones recibidas del Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) relativas a la memoria del Gobierno sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (documento GB.280/3/2) así como sus propios comentarios sobre las antedichas observaciones.]

El objetivo de la entrada en vigor de la ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado de 2000 es restituir a los empleados de las empresas públicas, el derecho de formar sindicatos y negociar colectivamente. Sin embargo, cabe indicar las siguientes deficiencias de esta ley:

- a) El derecho de formar un sindicato se limita a uno solo por empresa pública.
- b) Los empleados del sector público y privado no pueden afiliarse juntos a una federación sindical.

**Observaciones del Gobierno sobre los comentarios
del Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)**

[Estos comentarios se recibieron con retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001; en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

- a) La Ley de Relaciones Laborales de Empresas Estatales de 2000 prescribe que en cada empresa estatal únicamente se puede constituir un sindicato, a fin de reforzar la unidad de los sindicatos en las empresas estatales, los cuales pueden fortalecer su poder para negociar colectivamente.
- b) El Proyecto de Reforma de la Ley de Relaciones Laborales permite que una federación de sindicatos de empresas estatales se afilie a un congreso sindical en el sector privado.

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

Las observaciones que se presentan a continuación abarcan las violaciones de los derechos sindicales de 2000. Las medidas legislativas adoptadas en 2001 no figuran en los presentes comentarios.

Violaciones de derechos sindicales

Tras nueve años de lucha, los empleados de las empresas del Estado han recuperado el derecho a sindicarse. Sin embargo, las sanciones impuestas al sector privado por incumplimientos del Código de Trabajo son inefectivas. Las prácticas antisindicales abundan.

Protección insuficiente

Si bien la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo (LRA) protege las actividades de los sindicatos laborales existentes, los trabajadores que forman nuevos sindicatos no gozan de protección alguna contra las prácticas de discriminación antisindical durante el lapso que precede el registro oficial del sindicato ante el Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social. Por tanto, los activistas sindicales son víctimas de tales actos durante ese período; incluso después de que el sindicato haya sido registrado oficialmente, los trabajadores activistas sindicales que no son miembros del comité sindical corren peligro de las represalias.

Un triunfo de los sindicatos

El movimiento sindical obtuvo un triunfo rotundo el 16 de febrero gracias a la unánime aprobación de la enmienda de la ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado. Esta ley que entró en vigor el 8 de abril, otorga a los empleados de las empresas del Estado el derecho a la sindicación y la negociación colectiva. La promulgación de esta ley es la culminación de una lucha de nueve años librada por los sindicatos tailandeses. La ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado (SELRA), prescrita por [...] el Consejo de Mantenimiento de la Paz Nacional (NPKC) el 15 de abril de 1991, había abolido los sindicatos de empleados públicos. Estos sindicatos fueron reemplazados por las «asociaciones de empleados de empresas del Estado», prohibiéndoseles la negociación colectiva. Aunque la nueva ley ha dado un gran paso adelante, se aplica a los funcionarios públicos que todavía no tienen el derecho de formar un sindicato y además, prohíbe el derecho de huelga al sector de las empresas públicas.

Conviene exponer un dato curioso: en virtud de la ley sobre relaciones de trabajo de empresas del Estado, vigente desde el 8 de abril, los empleados públicos pueden afiliarse al mismo congreso nacional del trabajo al que están sindicados los empleados del sector

privado. Sin embargo, la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo prohíbe tal cosa a raíz de la enmienda que el [...] gobierno del Consejo de Mantenimiento de la Paz Nacional introdujera a dicha ley. El Gobierno ha comunicado que va a resolver el problema, revisando la ley de 1975 sobre relaciones de trabajo y ha preparado un texto para ese efecto en el proyecto de ley.

Limitaciones del derecho de huelga

El Gobierno está facultado a limitar las huelgas del sector privado cuando afectan la seguridad nacional o causan dificultades a la población general. La ley prohíbe también las huelgas de los «servicios esenciales». No obstante, la lista de servicios esenciales (que hace referencia a los criterios de la OIT) del Gobierno tailandés abarca los sectores de las telecomunicaciones, la electricidad, el agua y el transporte público.

Sólo se autorizan dos consejeros sindicales

El decreto núm. 54 del Consejo de Mantenimiento de la Paz Nacional, adoptado por [...] el Gobierno militar en 1991, prohíbe a los sindicatos tener más de dos consejeros externos — ya sean asesores legales de centros nacionales, expertos no sindicales, etc. Estos consejeros pueden colaborar con los sindicatos laborales en todos los ámbitos y participar en el grupo del sindicato encargado de la negociación colectiva durante las negociaciones con los empleadores. Los consejeros sindicales deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo cada dos años para ser autorizados, pero el Ministerio puede denegar a discreción dicho reconocimiento y toda persona que desempeñe funciones consultivas sin autorización se expone a una sanción penal.

Acuerdos colectivos escasos

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. Ello significa que todo permiso para ausentarse del trabajo y dedicar tiempo al sindicato ha de negociarse con los empleadores y que, por consiguiente, éstos pueden hostigar fácilmente a los líderes sindicales. La ley de 1975 sobre relaciones de trabajo estipula que todos los trabajadores de una fábrica recibirán las prestaciones relativas al contrato colectivo aunque no estén sindicados; además, no se exige ningún pago por concepto de cuotas o servicios gremiales a los trabajadores no afiliados que se ven beneficiados de una representación sindical. Ello deriva en un tipo de «cláusula adicional gratuita» que socava los esfuerzos de los sindicatos orientados a aumentar sus cuotas a niveles suficientes a fin de mantener y continuar sus actividades.

El bajo porcentaje de la afiliación sindical acompañado de la actitud autocrática de muchos empleadores explica la escasez de los acuerdos colectivos en Tailandia. En general, los aumentos salariales tienden a nivelarse con los aumentos del salario mínimo obligatorios en vez de que estos incrementos sean el resultado de la negociación colectiva.

Los salarios mínimos pueden aplicarse asimismo en las provincias y el Comité Nacional de Salarios, con sede en Bangkok, establece el salario mínimo según las regiones.

Insuficiencias de las jurisdicciones del trabajo

Por otra parte, los sindicatos tailandeses denuncian la parcialidad y la lentitud de los tribunales de trabajo tripartitos ante los conflictos laborales aunque en ciertas ocasiones, las decisiones judiciales de estos tribunales favorecen a los trabajadores. [El comentario

reviste aquí las características de una reclamación relativa a un supuesto litigio con las empresas.]

[El comentario reviste aquí las características de una reclamación y se refiere a las disposiciones de la ley de 1975 sobre las relaciones de trabajo en los ámbitos de la protección de los representantes sindicales contra los despidos y de la aplicación de estas disposiciones durante la reciente crisis financiera.]

La subcontratación como táctica para eludir a los sindicatos

A veces suele utilizarse la subcontratación como táctica para prescindir de las actividades sindicales. Así lo hicieron varias fábricas.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de Tailandia reconoce completamente los efectos negativos que pueden acarrear los resultados de las prácticas antisindicales. En virtud de la Ley de Relaciones Laborales de 1975, capítulo 9, artículos de 121 a 127 se ampara expresamente a los trabajadores contra las prácticas injustas. Cualquiera que viole la ley está sometido a penas de prisión o de multa, o ambas.

En relación con las observaciones de la CIOSL, que aluden a que la Ley de Relaciones Laborales de 1975 no prevé ninguna disposición de amparo a los trabajadores que constituyan nuevos sindicatos, el Gobierno desearía señalar que dicha Ley estipula claramente que el Comité de Relaciones Laborales, en tanto que órgano tripartito, dispone de la autoridad para decidir sobre las reclamaciones en cuanto a las prácticas injustas. Asimismo, también puede ordenar que el empleador reincorpore a los empleados, que pague una indemnización a los empleados, o que realice o se abstenga de cometer todo acto estimado por considerarse adecuado. Además, El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (MOLSW) ha añadido, en el borrador de reforma del Proyecto de Ley de Relaciones Laborales, la protección de los trabajadores que constituyan un nuevo sindicato, actualmente en fase de examen por el Consejo de Estado.

En relación a las observaciones de la CIOSL, acerca de que la Ley sobre Relaciones Laborales de Empresas Estatales (SELRA) de 2000 no se aplica a los funcionarios, el MOLSW desearía aclarar que en vista de las condiciones de trabajo de los funcionarios y de los distintos trabajadores del sector privado, la legislación que se aplica a cada sector es por consiguiente diferente. Pese a que la Ley de Relaciones Laborales de 1975 no se aplica en las administraciones central, provincial y local, incluida la administración de la ciudad metropolitana de Bangkok, los funcionarios gozan de los derechos para sindicarse en el marco de una organización, tal como la Asociación de Funcionarios, conforme a los preceptos de los Códigos Civil y de Comercio. Su cometido consiste en: *a)* conseguir y amparar los intereses de los funcionarios en relación con las condiciones de empleo en el trabajo; *b)* promover las mejores relaciones entre la Asociación y el Gobierno y los miembros entre sí mismos; y *c)* gozar del derecho de plantear sugerencias sobre las condiciones de empleo, los beneficios, el bienestar y la enmienda de reglamentos injustos que no favorecen el rendimiento de las obligaciones de gestión pública. Es decir, los funcionarios pueden disfrutar del derecho de sindicación con el fin de proteger sus intereses de la misma manera que se realiza con los trabajadores del sector privado.

Las clases de empresas estatales de Tailandia que producen bienes para el consumo público no excluyen a nadie de la consumición. La calidad de dichos productos necesita seguir un estricto control para evitar perjuicios a la salud y a la vida de los consumidores.

El proceso de elaboración de algunos productos que agota los recursos naturales debe estar bajo control. Algunos productos necesitan elevadas inversiones y requieren mucho tiempo hasta que generan beneficios. Otros productos son suministrados para el ejército dejándose en la reserva para casos de emergencia, ya sea de guerra y catástrofes naturales. La inestabilidad y explotación de la elaboración de tales productos para intereses privados, que sirven al sistema económico, peligraría la economía nacional.

Por dichos motivos, se considera que la interrupción de las actividades de las empresas públicas no solamente ocasionaría una repercusión de carácter negativo en la vida, en la seguridad personal o en la salud de toda la población, o al menos en una parte de ella, sino también en el nivel de vida, en el desarrollo económico y social, y la seguridad del país. Por consiguiente, las huelgas organizadas por los empleados de las empresas públicas no pueden ser permitidas, debiéndose imponer penas a los infractores.

Conforme a las observaciones de la CIOSL relativas al derecho de los empleados en las empresas públicas para afiliarse a una confederación sindical en el sector privado, el Gobierno reafirma que dicho problema se ha resuelto a través de la publicación de la Ley de Relaciones Laborales (núm. 3) de 2001, que estipula que las Federaciones Sindicales, reguladas conforme a la Ley de Relaciones Laborales de Empresas Estatales de 2000, pueden ser miembros de las confederaciones sindicales con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 1975. La Ley de Relaciones Laborales (núm. 3) de 2001 entró en vigor el 17 de noviembre de 2001.

Uganda

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Como se indica en las memorias anteriores, en Uganda se reconoce el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Uganda ratificó en 1963 el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), no ha sido todavía ratificado. Ahora bien, el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están incorporados en la Constitución nacional y en la legislación nacional que rige los sindicatos y el sistema de relaciones laborales del país, a saber:

- la Constitución de la República de Uganda de 1995;
- el decreto sindical núm. 20 de 1976, modificado por el estatuto jurídico de los sindicatos (diversas modificaciones) de 1993;
- a ley de conflictos laborales (arbitraje y solución) de 1964, modificada por el decreto de enmienda núm. 18 de 1974.

Se excluyen ciertas categorías profesionales, a saber: miembros de las fuerzas armadas, de la política y del servicio penitenciario, incluidos los de las fuerzas de la policía o del servicio penitenciario de la administración local establecidas por la ley, y

funcionarios de la organización de seguridad interna y de la organización de seguridad externa tal como se establece en la legislación sindical (diversas modificaciones) en el artículo 3, 2), *a)*, *b)*, del estatuto de 1993.

El artículo 29, 1), *e)* de la Constitución nacional prevé la libertad de asociación y la libertad sindical, que incluye la libertad de constituir asociaciones, o de ser miembros de éstas, tales como sindicatos, organizaciones políticas u otras organizaciones cívicas.

El artículo 40, 3), establece además que todo trabajador tiene derecho:

- a)* a formar un sindicato, o a elegir el sindicato del que quiere ser miembro, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales;
- b)* a la negociación colectiva y representación: no obstante, 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.

El artículo 19, *e)*, del decreto de empleo establece que un empleador estará obligado a reconocer un sindicato al que se haya afiliado libremente por lo menos el 51 por ciento de sus empleados, si el Registrador ha expedido un certificado en el que se certifique para ese sindicato lo mismo que se certifica para un órgano de negociación con el que el empleador tenga que tratar en todos los asuntos que afecten a la relación entre el empleador y aquellos de sus empleados abarcados por la condición de miembros del sindicato registrado.

A partir de ese momento, la facultad para obligar a un empleador a que reconozca un sindicato recaerá en el Ministro de Trabajo, según se dispone en el artículo 19, 3), del decreto sindical. Por consiguiente, el cumplimiento del requisito del 51 por ciento es una condición previa para el reconocimiento del sindicato.

El Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores o de trabajadores en las siguientes circunstancias:

- cuando se han infringido las disposiciones del decreto sindical, en cuyo caso el Gobierno actúa como tercera parte para conciliar, mediar y arbitrar;
- cuando las actividades del sindicato infrinjan la legislación nacional; y
- cuando el Gobierno tenga motivos para suponer que ha habido irregularidades en la gestión de los fondos, en cuyo caso el Ministro de Trabajo designa a un auditor para que inspeccione las cuentas de la organización.

Como se ha señalado anteriormente, ciertas categorías de empleados quedan excluidas, aunque el estatuto jurídico de los sindicatos (diversas modificaciones), de 1993, amplió los derechos de sindicación y el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores de la administración pública, al personal docente y a los empleados del Banco de Uganda. Conforme a lo dispuesto en el artículo 1), *a)-f)*, del estatuto jurídico de los sindicatos (diversas modificaciones), hay todavía una serie de categorías de trabajadores del sector público que están excluidas de esos derechos.

En el sistema de relaciones laborales de Uganda, el Tribunal del Trabajo es el órgano supremo y de última instancia en el proceso de solución de conflictos laborales. El Tribunal de Trabajo pretende facilitar el proceso de negociación colectiva mediante la solución de los conflictos sindicales. Este Tribunal ha estado inactivo durante el último año

y medio porque no tenía asignado ningún juez. Se han nombrado un nuevo juez y un sustituto, los cuales tomaron posesión de su cargo el 1.º de mayo de 2001. Sin embargo, las actividades del Tribunal siguen estando muy limitadas por la escasez de instalaciones para ejercer sus funciones.

Existen medios administrativos y jurídicos para aplicar el principio.

Evaluación de la situación en la práctica

No se han registrado nuevos casos de conflictos relacionados con el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Ahora bien, aún hay pendiente nueve casos de reconocimiento de sindicatos. El Gobierno ha adoptado una política de consulta, diálogo y formación como estrategia para resolver conflictos relacionados con el no reconocimiento de los derechos sindicales. A este fin, el Ministerio de Trabajo hace todo lo posible para mediar y conseguir que los conflictos se resuelvan amistosamente.

La dificultad que entraña facilitar una evaluación de la situación en la práctica persiste debido a la falta de datos y de información estadística sobre la aplicación del principio. Sin embargo, la Inspección de Trabajo ha realizado recientemente un estudio con ayuda financiera de la OIT. Aunque ese estudio estaba destinado principalmente a averiguar el número total de lugares de trabajo que requieren inspección, se incluyeron en el cuestionario cuestiones relacionadas con la aplicación del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. Los datos recopilados todavía no han sido procesados, pero las conclusiones contribuirán a la evaluación de la situación en la práctica, aunque sólo en pequeña medida dado que el estudio no abarcaba más de 21 distritos.

El número de sindicatos registrados se ha mantenido en 19. Los programas de ajuste estructural tienen un impacto negativo en los sindicatos puesto que la mayoría de ellos experimentan una pérdida en el número de sus afiliados, lo que debilita su fuerza y, por tanto, afecta al derecho a la negociación colectiva. Quedan todavía algunos empleadores, especialmente en el sector privado, que se oponen a que sus trabajadores se organicen en sindicatos y, de este modo, limitan el alcance de la negociación colectiva.

Con todo, el decreto sindical núm. 20 de 1976 confiere reconocimiento legal a las actividades de los sindicatos, y, según el artículo 19, 1), e) de dicho decreto, un empleador está obligado a reconocer un sindicato que tenga afiliados al 51 por ciento de su plantilla total de trabajadores. Sin embargo, resulta difícil hacer cumplir esta obligación porque en muchos casos no se dispone de la información de los empleadores necesaria para poder evaluar la fuerza sindical.

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 y de concienciación a través de reuniones, talleres, seminarios, conferencias, medios de comunicación y de las actuaciones de los representantes de los trabajadores en el Parlamento. Se ha llevado a cabo con el apoyo técnico y financiero de la OIT una serie de talleres y seminarios tripartitos sobre el principio, tanto a nivel nacional como subregional. Recientemente tuvo lugar en Kampala una reunión tripartita de Africa Oriental sobre los Convenios núms. 87 y 98, que son los más representativos del principio sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y del

reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La reunión se desarrolló bajo los auspicios del proyecto de la OIT-Uganda sobre el fortalecimiento de la gestión de las relaciones laborales (SLAREA).

Los objetivos del Gobierno de la República de Uganda con los que se pretende hacer respetar, promover o aplicar esos principios y derechos han seguido siendo los mismos, a saber: el buen gobierno, la democracia, la justicia social y el desarrollo social equitativo.

Una de las condiciones necesarias para alcanzar dichos objetivos es la asistencia técnica. Bajo los auspicios del proyecto OIT-SLAREA se han llevado a cabo ya varios seminarios de formación, principalmente en materia de relaciones laborales, contratación y de organización de sindicatos.

Entre otras actividades en curso figuran las siguientes:

- negociación colectiva/sistema de trámite de reclamaciones;
- conciliación/mediación;
- mayor dinamismo en la función de las inspecciones de trabajo; y
- normas/leyes laborales internacionales aplicables a los parlamentarios.

El proyecto SLAREA satisface en parte las necesidades que en materia de formación y creación de capacidad precisan los interlocutores sociales y refuerza parcialmente las estructuras tripartitas, muy especialmente la Junta de Asesoramiento Laboral. Los miembros del Comité de asesoramiento del proyecto (PAC) SLAREA son elegidos entre los miembros del subcomité de relaciones laborales de la Junta de Asesoramiento Laboral (LAB). De este modo, los asuntos que conciernan a la LAB pueden discutirse sin tener que convocar una reunión aparte.

En cuanto al equipo, el proyecto SLAREA de la OIT-Uganda ha proporcionado ordenadores, impresoras y fotocopiadoras. Los ordenadores ayudarán a establecer una base de datos sobre la aplicación del principio.

Por lo que respecta a la reforma legislativa, se ha concluido la revisión de las disposiciones legales pertinentes por las que se rige este principio. Las leyes revisadas que revisten la forma de proyectos de ley están preparadas para ser sometidas a la consideración del Consejo. Ello fue conseguido gracias a la ayuda técnica y financiera proveniente del proyecto OIT/PNUD relativo al apoyo a la elaboración de políticas y programas (SPPD).

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:

- Federación de Empleadores de Uganda (FUE).
- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU).

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

Las siguientes observaciones versan sobre violaciones de los derechos sindicales en 2000. No se han tenido en cuenta las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violación de derechos sindicales

La Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) se creó en virtud de una ley, y todos los sindicatos del sector privado deben afiliarse a ella. Para la constitución de un sindicato es indispensable que tenga como mínimo 1.000 miembros y que forme parte de él el 51 por ciento, por lo menos, de los trabajadores correspondientes. El Gobierno reconoció que tales disposiciones no están en consonancia con la nueva Constitución de 1995, y aseguró que se proponía resolver el problema. Pero no ha habido ningún cambio hasta la fecha. El personal que trabaja en los servicios esenciales — policía, ejército, personal penitenciario y muchos altos cargos — no tienen derecho a afiliarse a un sindicato.

El derecho de huelga está sometido a trámites muy complejos, razón por la cual casi todas las huelgas de los últimos años han sido ilegales.

[Comentarios que revisten el carácter de queja respecto a las actividades del Gobierno y de los empleadores, así como sobre el cometido y la eficacia del tribunal de trabajo.]

Viet Nam

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Con arreglo al Seguimiento de la Declaración sobre los Principios Fundamentales y los Derechos en el Trabajo de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª. reunión de 1998, el Gobierno de Viet Nam, con miras a respetar y realizar de buena fe en conformidad con los principios de la Constitución, ha tomado una serie de medidas para cumplir sus compromisos con arreglo a los Convenios [no ratificados] núms. 29, 105, 87 y 98 y para [un Convenio ratificado] cuyos principios relativos a los Derechos Fundamentales son objeto de dichos Convenios.

Para el periodo 2000-2001, la validez de las anteriores memorias remitidas a la OIT, el 10 de octubre de 1999, en virtud de los Convenios [no ratificados] núms. 87 y 98 [Libertad Sindical y Derecho de Sindicación] permanece la misma.

Viet Nam es uno de los Estados Miembros parte del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), desde 2000. En virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, su primera memoria se remitirá en 2002.

Las memorias elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales de Viet Nam, son el resultado de las consultas tripartitas emprendidas entre la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI) y la Unión de Cooperativas de Viet Nam

(VCA) (organizaciones representativas de empleadores) y con la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) (organización representativa de los trabajadores) y con los organismos estatales, la Oficina del Gobierno (Oficina de la Asamblea Nacional por parte de los ministerios) y un vasto grupo de organizaciones.

[Se hace referencia a la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.]

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

Los comentarios que se exponen a continuación hacen alusión a las violaciones de los derechos sindicales en el transcurso de 2000. Dichos comentarios no hacen referencia a las medidas legislativas adoptadas durante 2001.

Violaciones de los derechos sindicales

La Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) es la única central sindical legal en Viet Nam. Dicha central sindical mantiene relaciones muy estrechas con el partido político en el poder, mediante las leyes y su contrato de organización. Todos los sindicatos están obligados de pertenecer al VGCL, aunque hay algunas «organizaciones laborales», en algunos sectores, que disfrutan de una fuerte independencia. La legislación estipula que para que se crea un sindicato las autoridades deben conceder antes su aprobación.

Si bien el derecho de huelga existe, solamente se puede ejercitar después de un largo y burocrático procedimiento de prehuelga, que abarca acciones tales como el recurso ante un consejo de arbitraje laboral. Sin embargo, no todas las provincias disponen de tal consejo. El Gobierno también prohíbe las huelgas en relación con los servicios básicos, el sector de la defensa, o el sector público. Esta restricción incluye 54 sectores (servicio postal, de transporte público, la banca, etcétera). Pese a estas limitaciones, durante el último año se realizaron 72 huelgas. La mayoría de las huelgas tuvieron lugar en empresas de propiedad extranjera, como resultado de las violaciones de los contratos de trabajo, de los acuerdos colectivos, o del Código de Trabajo. Dichas huelgas tuvieron una duración, en general, entre una o dos jornadas. El Gobierno toleró dichas huelgas incluso a sabiendas que, en muchos casos, los huelguistas no cumplirían todas las etapas necesarias para declararlas legales. En 1999, los medios de comunicación oficial declararon que los sindicatos habían fracasado en la defensa de los derechos de los trabajadores en las empresas con capital extranjero que ignoraron la legislación laboral. Como réplica, la VGCL criticó a las autoridades, declarando que las medidas relativas a las violaciones del Código del Trabajo fueron inadecuadas. [Se hace referencia hecha al papel de la VGCL.]

Negociación colectiva limitada

El Código de Trabajo garantiza el derecho de negociación colectiva. Si bien se firmaron algunos convenios colectivos, su alcance y contenido permanecen limitados. Las leyes de discriminación antisindical están prohibidas por el Código de Trabajo.

Zimbabwe

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno de Zimbabwe todavía no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, 1948 (núm. 87), uno de los convenios fundamentales sobre los derechos humanos y los principios fundamentales en el trabajo de la OIT, con arreglo a la Declaración y a su seguimiento.

En el momento de la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se comprobó que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, 1948 (núm. 87) no podría ser ratificado al mismo tiempo, debido a que las disposiciones sobre la libertad de asociación y libertad sindical establecidos en las leyes nacionales laborales no estaban en concordancia con los principios internacionales enunciados en dicho Convenio núm. 87.

Por ejemplo, Zimbabwe ha contado con un sistema jurídico laboral a dos niveles, el sector privado se regulaba por la Ley de Relaciones Laborales y el sector público por un conjunto de normas laborales diferentes, tales como la Ley del Servicio Público y otros reglamentos y directivas sobre los servicios públicos.

Este dilema se complicó aún más con el surgimiento de las zonas francas de exportación (ZFE), en las que sendos instrumentos jurídicos, la Ley de Relaciones Laborales (capítulo 28:01) y la Ley del Servicio Público, respectivamente, no se aplicaban. Este estado de cosas, hizo necesario que se armonizaran las leyes laborales del país.

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

En la actualidad, Zimbabwe cuenta con un Proyecto de Reforma sobre las Relaciones Laborales, presentado ante el Parlamento, cuya finalidad consiste, entre otras cosas, la armonización de las leyes laborales, por las que, así, todos los trabajadores (excepto los que trabajan en las fuerzas uniformadas) se regularán por un único sistema jurídico laboral. Asimismo, esto permitirá que Zimbabwe ratifique el Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, 1948 (núm. 87). En septiembre de 2001, el Proyecto de Reforma sobre Relaciones Laborales se encontraba en el Parlamento para ser examinado en segunda. Es de desear que dicho Proyecto adquiera fuerza de ley antes de finales de 2001.

Artículo 2 del Convenio

Una vez que el Proyecto de reforma de Relaciones Laborales (actualmente en el Parlamento), haya entrado en vigor, se ocupará de las cuestiones relativas de la OIT relativas a la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores ante las actuaciones de injerencia de las autoridades. El proyecto es más comprensivo y específico.

Artículo 4 del Convenio

El Gobierno, en sus propuestas de enmiendas laborales, trató de la cuestión del uso obligatorio del arbitraje para resolverlos conflictos que surjan de la negociación colectiva. El arbitraje «voluntario» se sustituirá por el arbitraje obligatorio, de conformidad con los principios y la práctica.

Los artículos 17, 2) y 22 del Proyecto tratan de los trabajadores sin clasificar. El Ministro [el Ministro de Trabajo] protege a los trabajadores sin clasificar de la explotación de empleadores sin escrúpulos —mediante la promulgación de los instrumentos reglamentarios, que fijan un salario mínimo y un salario máximo, una cantidad máxima pagadera como beneficios y prestaciones sociales o aumentos. Dichas disposiciones se han aplicado en Zimbabwe en circunstancias y sectores excepcionales, por ejemplo, en casos en los que afectaba a los trabajadores domésticos.

El Gobierno de Zimbabwe ha modificado de nuevo algunas partes confusas [en la legislación laboral] del borrador del Proyecto de Reforma de las Relaciones Laborales, que en estos momentos se está debatiendo en el Parlamento.

Se tiene la esperanza que una vez entre en vigor el Proyecto, la mayoría de las cuestiones relativas a la OIT se tratarán de manera adecuada en conformidad con el Convenio. El requisito, para los convenios celebrados entre los comités de trabajadores y los comités de empleadores, según el cual un sindicato debe obtener la autorización [en el mismo sector] de más del 50 por ciento de los trabajadores [en una empresa dada], no es aplicable en los convenios entre sindicatos y empleadores.

La razón de tal requisito, por el que se necesita más del 50 por ciento de los trabajadores [en una empresa dada] para aprobar los convenios entre los comités de trabajadores y los comités de empleadores, consiste en que dicha necesidad garantizará, con elevada tasa de aprobación de los trabajadores, que dichos convenios no resulten insuficiente respecto a las disposiciones de los convenios negociados por un sindicato en el mismo sector.

Por otra parte, dichos convenios celebrados entre los comités de trabajadores y los comités de empleadores, pueden ser más favorables que los negociados por un sindicato en el mismo sector. Los problemas sólo aparecen en los casos en donde los convenios entre los comités de trabajadores y los comités de empleadores son menos favorables que los negociados por un sindicato en el mismo sector.

Por consiguiente, el requisito para los convenios, entre los comités de trabajadores y los comités de empleadores, según el cual deben ser aprobados por más del 50 por ciento de los trabajadores [en una misma empresa] y por un sindicato [en un mismo sector] se aplicará para proteger más los intereses de los trabajadores como los de los sindicatos que son más representativos de los trabajadores que los comités de trabajadores.

Artículo 6 del Convenio

De conformidad con la Ley del Servicio Público y el Consejo Negociador Paritario de Funcionarios en virtud del Instrumento Reglamentario 141 de 1997, los funcionarios —personal docente, personal de enfermería y otros funcionarios que no están contratados directamente por la Administración estatal— se les permite participar en las consultas y negociar los convenios colectivos con la Comisión de Servicios Públicos. Dichos convenios colectivos se envían al Ministro de Trabajo para su aprobación.

La Ley del Servicio Público no reconoce las siguientes categorías de trabajadores de la Administración pública como personal de los servicios públicos: los trabajadores de los servicios públicos empleados en los «servicios básicos», y los contratados directamente en la Administración estatal, por ejemplo — fuerzas uniformadas y personas que trabajan en la oficina del Presidente. Por lo tanto, las disposiciones que contiene la Ley no se hacen extensibles a dichas categorías de trabajadores de los servicios públicos.

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

Se han transmitido copias de la presente memoria (actualizada) a las siguientes organizaciones a la Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ) y al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) para sus observaciones y comentarios en relación con el desarrollo de la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, 1948 (núm. 87).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Las observaciones y comentarios de las organizaciones de trabajadores y empleadores serán transmitidos, tal vez, como «se sigue actualizando».

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

Los comentarios siguientes abarcan las violaciones de los derechos de los sindicales en 2000. En estos comentarios no se incluyen las medidas legislativas adoptadas en 2001.

Violaciones de los derechos de los sindicales

[Se hace referencia a las supuestas violaciones que surgen con arreglo a un convenio ratificado.]

Es prácticamente imposible organizar una huelga legal. El derecho a la huelga no está reconocido en la Constitución. Se prohíbe a los trabajadores de los servicios públicos hacer la huelga a cualquier hora y el Gobierno puede clasificar a cualquier ocupación de «esencial». Si el servicio no es esencial, una mayoría de los trabajadores deben dar su consentimiento para hacer la huelga, y además el Gobierno debe convenir que de no ser así sería imposible encontrar una solución al conflicto. La prohibición de hacer la huelga es incuestionable en lo que respecta a los trabajadores del sector público que no han logrado sindicarse, y entrar en la negociación colectiva. Estos derechos se han denegado también al personal de dirección.

A pesar de todo esto, se siguen realizando esfuerzos para obtener concesiones del Gobierno — aunque sin éxito hasta la fecha. Las discusiones parlamentarias sobre una posible armonización de la legislación laboral no siempre han sido fructíferas, ni tampoco aquéllas sobre el contenido de un contrato social entre Gobierno, empleadores y sindicatos.

Aunque la Constitución garantiza la independencia de la dirección de los asuntos sindicales, una disposición de la ley de relaciones laborales concede al Gobierno el derecho a supervisar la gestión de la financiación sindical.

Deterioro de los derechos laborales en las zonas francas de exportación

La ley de 1995 que establece las zonas francas de exportación en Zimbabwe exige a los empleadores de dichas zonas de la obligación de cumplir con la legislación laboral. Aunque el ZCTU ha logrado negociar directamente con algunos de estos inversores con el fin de permitir la sindicación de sus empleados, las condiciones de trabajo y las condiciones con respecto a la libertad sindical en estas zonas suelen ser sumamente desfavorables.

Observaciones del Gobierno relativas a los comentarios de la CIOSL

Ratificación de los convenios núm. 87 y 98

Zimbabwe ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En cuanto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), su ratificación está pendiente de la adopción de la nueva Ley de relaciones laborales, que tiene en estudio el Parlamento.

Legislación laboral y huelgas

El proyecto de ley encierra nuevas disposiciones sobre las situaciones de huelga. Esto no significa, sin embargo, que estén prohibidas las huelgas en el actual régimen jurídico. Lo que se estipula en la Ley de relaciones laborales (Título 28:01) vigente son ciertos requisitos previos de carácter administrativo que deben cumplirse antes de poder declararse en huelga los trabajadores. De hecho, se reconoce el derecho de huelga en la principal ley, a saber, la de relaciones laborales (Título 28:01). La Ley sobre la administración pública (Título 16:04), que se aplica a los funcionarios públicos, no se ocupa de la huelga pero en la práctica los funcionarios públicos pueden declararse en huelga como cualesquiera otros trabajadores.

Es interesante señalar que, antes de que fuera presentado al Parlamento el proyecto de ley, varias organizaciones de trabajadores (Congreso de Sindicatos de Zimbabwe y asociaciones de personal del sector público), así como de empleadores, expresaron su parecer sobre el proyecto de ley ante la Comisión Parlamentaria para el Personal de la Administración Pública, los Asuntos Laborales y la Asistencia Social. Más tarde, se presentó al Parlamento en pleno el proyecto, con los comentarios de la Comisión, que tiene actualmente en estudio la Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento.

La comparación ante la Comisión como interlocutores sociales es muy superior a su participación en la redacción del proyecto de ley en el Ministerio en cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ratificada por Zimbabwe. En lo que se refiere a las organizaciones de trabajadores, sigue siendo posible incitar a los diputados a reflexionar sobre otras cláusulas del proyecto de ley que no les satisfagan, ya que la segunda lectura brinda una oportunidad de ampliar el debate en la Cámara.

Financiación sindical

La actitud del Gobierno al respecto no se centra en la gestión de los medios de financiación. En aras del interés público, se limita a fiscalizar los medios financieros del sindicato cuando se reciben quejas de afiliados que consideran que no se utilizan para los fines estipulados y presentados al Ministerio a raíz del registro del sindicato. En su condición de custodio de la administración laboral, y cuando así se le pide, lleva a cabo esas indagaciones, para proteger los intereses de los trabajadores sindicados, que habrían quedado dañados de haber servido los medios de financiación para alcanzar otros objetivos, ajenos a la misión de la organización sindical.

La negociación colectiva en el sector público

En lo que atañe a la negociación colectiva, no es cierto que no la haya en el sector público. Los salarios y las condiciones de servicio son negociables y existe un Consejo Paritario para la Negociación con el Personal de la Administración Pública, integrado por asociaciones de personal y representantes del Gobierno en su condición de empleador. El Consejo se creó en virtud del Instrumento Normativo 141 de las Normas de 1997 sobre la administración pública (Consejo Paritario para la Negociación con el Personal de la Administración Pública).

Uno de los principales objetivos es examinar y negociar los salarios, las prestaciones y las condiciones de servicio en la administración pública. El Consejo negocia desde 1997 las condiciones de servicio y las repercusiones salariales de la evolución del costo de la vida. En noviembre de 2001 los miembros del Consejo decidieron que se concederían en 2002 a todos los funcionarios públicos esas prestaciones. El Gobierno aplicará el acuerdo sin modificarlo.

La legislación laboral y las zonas francas

En lo tocante al cumplimiento de las leyes laborales en las zonas francas, se aplican en ellas diversas normas de empleo similares a las de la Ley de relaciones laborales (Título 28:01), formuladas con la participación de empleadores y de trabajadores y que figuran en el Instrumento Normativo 372 de las Normas de 1998 sobre el Empleo en las Zonas Francas. Es, pues, inexacto que el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe estén negociando las condiciones de trabajo con inversores en las zonas francas.

Conclusión

Por último, al promulgarse la nueva Ley de relaciones laborales se aplicará la misma legislación a todos los trabajadores, menos al personal de las fuerzas uniformadas.