



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informes del Comité de Libertad Sindical**338.º informe del Comité de Libertad Sindical***Indice*

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-345
<i>Caso núm. 2302 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por el Sindicato Judiciales Puntanos (SIJUPU).....	346-358
Conclusiones del Comité	352-357
Recomendaciones del Comité	358
<i>Caso núm. 2373 (Argentina): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).....	359-384
Conclusiones del Comité	377-383
Recomendaciones del Comité	384
<i>Caso núm. 2377 (Argentina): Informe provisional</i>	
Quejas contra el Gobierno de Argentina presentadas por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), el Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), la Confederación de Educadores Argentinos (CEA) y la Federación de Educadores Bonaerenses Domingo Faustino Sarmiento (FEB), apoyadas por la Internacional de la Educación (IE).....	385-408
Conclusiones del Comité	402-407
Recomendaciones del Comité	408

Caso núm. 2326 (Australia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Australia presentada por el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y respaldada por la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción (UITBB)..... 409-457

Conclusiones del Comité..... 433-456

Recomendaciones del Comité 457

Caso núm. 2402 (Bangladesh): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Bangladesh presentada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP)..... 458-470

Conclusiones del Comité..... 465-469

Recomendaciones del Comité 470

Caso núm. 2407 (Benin): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Benin presentada por la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA) 471-493

Conclusiones del Comité..... 488-492

Recomendaciones del Comité 493

Caso núm. 2374 (Camboya): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) 494-511

Conclusiones del Comité..... 503-510

Recomendaciones del Comité 511

Caso núm. 2382 (Camerún): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Camerún presentada por el Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN) 512-535

Conclusiones del Comité..... 525-534

Recomendaciones del Comité 535

Casos núms. 2343, 2401 y 2403 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Canadá relativas a la provincia de Quebec presentadas por la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) (caso núm. 2343); el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ) (caso núm. 2401); la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ), la Central de Sindicatos Democráticos (CSD) y la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ) (caso núm. 2403).....	536-603
Conclusiones del Comité	593-602
Recomendaciones del Comité	603
Anexo 1. Ley relativa a las unidades de negociación en el sector de los asuntos sociales, por la que se modifica la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Público y Parapúblico	

Caso núm. 2352 (Chile): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Telefónicas y de las Telecomunicaciones de Chile (FENATEL)	604-644
Conclusiones del Comité	638-643
Recomendaciones del Comité	644

Caso núm. 2392 (Chile): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Federación de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas (FETRA-TV) y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Sindicato Canal 13 TV)	645-681
Conclusiones del Comité	676-680
Recomendaciones del Comité	681

Caso núm. 2068 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) seccional Antioquia, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), subdirectiva Antioquia y otras 25 organizaciones sindicales.....	682-711
Conclusiones del Comité	700-710
Recomendaciones del Comité	711

Caso núm. 2363 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	712-737
Conclusiones del Comité	730-736
Recomendaciones del Comité	737

Caso núm. 2384 (Colombia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES).....	738-755
Conclusiones del Comité.....	749-754

Recomendaciones del Comité	755
----------------------------------	-----

Caso núm. 2385 (Costa Rica): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	756-821
Conclusiones del Comité.....	812-820

Recomendaciones del Comité	821
----------------------------------	-----

Caso núm. 2376 (Côte d'Ivoire): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Côte d'Ivoire presentada por la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire «Dignité»	822-834
Conclusiones del Comité.....	828-833

Recomendaciones del Comité	834
----------------------------------	-----

Caso núm. 2387 (Georgia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Georgia presentada por la Liga de Sindicatos de Georgia (GTUA), apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	835-869
Conclusiones del Comité.....	858-868

Recomendaciones del Comité	869
----------------------------------	-----

Caso núm. 2298 (Guatemala): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Comunicaciones (SUNTRAG)	870-890
Conclusiones del Comité.....	884-889

Recomendaciones del Comité	890
----------------------------------	-----

Caso núm. 2341 (Guatemala): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	891-942
Conclusiones del Comité.....	931-941

Recomendaciones del Comité	942
----------------------------------	-----

Caso núm. 2361 (Guatemala): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH), la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM)	943-958
Conclusiones del Comité	954-957
Recomendaciones del Comité	958

Caso núm. 2364 (India): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de la India presentadas por la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN), apoyadas por la Federación Sindical Mundial (FSM) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).....	959-983
Conclusiones del Comité	969-982
Recomendaciones del Comité	983

Caso núm. 2348 (Iraq): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Iraq presentada por la Unión de Desempleados de Iraq (UII) y la Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores de Iraq (FWCUI)	984-998
Conclusiones del Comité	992-997
Recomendaciones del Comité	998

Caso núm. 2391 (Madagascar): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Madagascar presentada por el Sindicato General Marítimo de Madagascar (SygmMa)	999-1023
Conclusiones del Comité	1015-1022
Recomendaciones del Comité	1023

Caso núm. 2404 (Marruecos): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Marruecos presentada por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC) en nombre de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT)	1024-1056
Conclusiones del Comité	1046-1055
Recomendaciones del Comité	1056

Caso núm. 2398 (Mauricio): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC).....	1057-1073
Conclusiones del Comité	1068-1072
Recomendación del Comité	1073

Caso núm. 2350 (República de Moldova): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Moldova presentada por la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) 1074-1085

Conclusiones del Comité..... 1080-1084

Recomendaciones del Comité 1085

Caso núm. 2264 (Nicaragua): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Nicaragua presentada por la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC)..... 1086-1099

Conclusiones del Comité..... 1092-1098

Recomendaciones del Comité 1099

Caso núm. 2275 (Nicaragua): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Nicaragua presentada por la Federación Nacional de Sindicatos Héroes y Mártires de la Industria Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FNSHM) 1100-1113

Conclusiones del Comité..... 1108-1112

Recomendaciones del Comité 1113

Caso núm. 2378 (Uganda): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Uganda presentada por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVC) 1114-1154

Conclusiones del Comité..... 1137-1153

Recomendaciones del Comité 1154

Caso núm. 2399 (Pakistán): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Pakistán presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), apoyada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) 1155-1174

Conclusiones del Comité..... 1168-1173

Recomendaciones del Comité 1174

Anexo. Lista de empleados despedidos o suspendidos

Caso núm. 2342 (Panamá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) 1175-1186

Conclusiones del Comité..... 1181-1185

Recomendaciones del Comité 1186

Caso núm. 2248 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).....	1187-1210
Conclusiones del Comité	1199-1209
Recomendaciones del Comité.....	1210

Caso núm. 2375 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)	1211-1228
Conclusiones del Comité	1220-1227
Recomendaciones del Comité.....	1228

Caso núm. 2386 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno del Perú presentadas por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP)	1229-1257
Conclusiones del Comité	1246-1256
Recomendaciones del Comité.....	1257

Caso núm. 2329 (Turquía): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Turquía presentadas por el Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho de Turquía (LASTIK-IS) y la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK).....	1258-1283
Conclusiones del Comité	1270-1282
Recomendaciones del Comité.....	1283

Caso núm. 2366 (Turquía): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Turquía presentadas por la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK) y la Internacional de la Educación.....	1284-1305
Conclusiones del Comité	1298-1304
Recomendaciones del Comité.....	1305

Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.ª reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo	1306-1311
Punto para decisión	1312
Anexo I. 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	
Anexo II. Posición del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela sobre la queja presentada por un grupo de empleadores de acuerdo al artículo 26 de la Constitución de la OIT	
Anexo III. Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.ª reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo	
Anexo IV. Caso núm. 2254: Informe provisional — Queja contra el Gobierno de Venezuela presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)	
Anexo V. Última respuesta del Gobierno al caso núm. 2254	

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 3, 4 y 11 de noviembre de 2005, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, australiana, chilena, guatemalteca y venezolana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (casos núms. 2302, 2373 y 2377), Australia (caso núm. 2326), Chile (casos núms. 2352 y 2392), Guatemala (casos núms. 2298, 2341 y 2361), Pakistán (caso 2399) y la República Bolivariana de Venezuela (queja artículo 26).

-
3. Se sometieron al Comité 128 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 40 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 28 casos y a conclusiones provisionales en 12 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

Casos graves y urgentes sobre los que el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el caso núm. 2374 (Camboya) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Nuevos casos

5. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 2425 (Burundi), 2426 (Burundi), 2427 (Brasil), 2430 (Canadá), 2432 (Nigeria) y 2434 (Colombia), 2436 (Dinamarca), 2437 (Reino Unido), 2438 (Argentina), 2440 (Argentina), 2441 (Indonesia), 2442 (México), 2443 (Camboya), 2444 (México), 2445 (Guatemala), 2446 (México), 2447 (Malta), 2448 (Colombia), 2449 (Eritrea) y 2450 (Djibouti) con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

6. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2262 (Camboya), 2265 (Suiza), 2313 (Zimbabwe), 2318 (Camboya), 2321 (Haití), 2323 (República Islámica del Irán), 2337 (Chile), 2365 (Zimbabwe), 2408 (Cabo Verde), 2420 (Argentina), 2421 (Guatemala), y 2422 (República Bolivariana de Venezuela).

Observaciones esperadas de los gobiernos y de los querellantes

7. El Comité espera informaciones del Gobierno y del querellante en el caso núm. 2292 (Estados Unidos).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2245 (Guatemala), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2279 (Perú), 2295 (Guatemala), 2355 (Colombia), 2372 (Panamá), 2388 (Ucrania), 2390 (Guatemala), 2400 (Perú) y 2423 (El Salvador), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

9. Con respecto a los casos núms. 1865 (República de Corea), 2241 (Guatemala), 2259 (Guatemala), 2268 (Myanmar), 2317 (República de Moldova), 2319 (Japón), 2339 (Guatemala), 2351 (Turquía), 2354 (Nicaragua), 2356 (Colombia), 2362 (Colombia), 2368 (El Salvador), 2380 (Sri Lanka), 2393 (México), 2396 (El Salvador), 2405 (Canadá), 2406 (Sudáfrica), 2409 (Costa Rica), 2411 (República Bolivariana de Venezuela), 2412 (Nepal), 2413 (Guatemala), 2414 (Argentina), 2415 (Serbia y Montenegro), 2416 (Marruecos), 2417 (Argentina), 2418 (El Salvador), 2419 (Sri Lanka), 2424 (Colombia), 2428 (República Bolivariana de Venezuela), 2429 (Níger), 2431 (Guinea Ecuatorial), 2433 (Bahrein), 2435 (El Salvador), 2439 (Camerún) y 2451 (Indonesia), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.
10. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en el marco del caso núm. 1787 (Colombia), que se propone examinar en su próxima reunión, así como del informe oral suministrado por el Presidente del Comité de Libertad Sindical sobre la Visita Tripartita de Alto Nivel que tuvo lugar en Colombia, en virtud de una invitación del Gobierno, del 24 al 29 de octubre de 2005 en la que participaron además el Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas. La Visita se centró en la cuestión de la impunidad y en cuestiones relativas a las relaciones de trabajo en el país. Al final de su Visita, los miembros, de la misma hicieron ciertas recomendaciones las cuales fueron formuladas en una declaración pública realizada en Bogotá el 29 de octubre de 2005. El Presidente presentará un informe completo sobre esta Visita para su consideración por el Comité en el marco del examen del caso núm. 1787 en su próxima reunión.

Llamamientos urgentes

11. En lo que respecta a los casos núms. 2270 (Uruguay), 2314 (Canadá), 2333 (Canadá) y 2394 (Nicaragua), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde el último examen del caso, no se ha recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentará en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por

consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Admisibilidad de una queja

12. El Comité declaró no admisible una comunicación de fecha 10 de febrero de 2005 presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa de Venezuela (SNTTP) en la que alegaba violaciones de la libertad sindical en Venezuela por parte del Gobierno de Francia.
13. El Gobierno de México se opuso a la admisibilidad de las cuestiones planteadas en una comunicación de fecha 8 de agosto de 2005 por la Confederación Revolucionaria de Trabajadores y Campesinos. El Comité examinará esta cuestión en su reunión de marzo de 2006.

Cierre de casos

14. El Comité observa que a pesar de haber solicitado al querellante en cuatro oportunidades que enviara elementos de apoyo a la admisibilidad de la queja en el caso núm. 2322 (República Bolivariana de Venezuela), no se ha recibido información de los querellantes respectivos. La organización querellante en el caso núm. 2379 (Países Bajos) indicó que el único punto que quedaba pendiente y por el cual había solicitado la suspensión de la queja, ha sido resuelto. En consecuencia, el Comité estima que estos casos no requieren un examen más detenido.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

15. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Fiji (caso núm. 2316), Pakistán (caso núm. 2229) y Ucrania (caso núm. 2038).

Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración

Caso núm. 2256 (Argentina)

16. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 20 a 22] y en esa ocasión al examinar alegatos sobre la falta de nombramiento por parte de la Dirección General de Escuelas (DGE) de la provincia de Mendoza desde 1999 de sus representantes para continuar la negociación colectiva con el Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación (SUTE) de Mendoza, el Comité expresó la esperanza de que próximamente se concluirá una convención colectiva para el sector. Además, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre la decisión final que dicte la autoridad judicial respecto a la participación de una nueva organización sindical (UDA) en la renegociación del acta paritaria núm. 1 de 1999 concluida entre el SUTE y la DGE.
17. Por comunicación de 18 de abril de 2005, el Gobierno informa que el 22 de diciembre de 2004 la Dirección General de Escuelas y el SUTE concluyeron un acuerdo respecto de la estructura salarial docente y contribuciones solidarias. Dicho acuerdo se encuentra homologado por el Poder Ejecutivo, en cumplimiento de lo dispuesto por el decreto núm.

955/04. Asimismo, el Gobierno informa que aún no se ha dictado sentencia en relación con la acción de amparo interpuesta por la UDA ante el Tercer Juzgado en lo Civil de la Primera Circunscripción de la provincia de Mendoza.

18. *El Comité toma nota con interés del acuerdo concluido entre la Dirección General de Escuelas y la organización sindical SUTE. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado final de la acción de amparo interpuesta por la UDA.*

Caso núm. 2283 (Argentina)

19. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 209 a 227] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

«el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de toda acción judicial emprendida por los sindicalistas despedidos o suspendidos en la empresa Alberdi, S.A. Supermercados COMODIN mencionados en la queja y espera que si se constata el carácter antisindical de los despidos o de la suspensión de estos sindicalistas serán reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario y sin demora, y si ello no fuera posible que se les indemnice de manera adecuada, y

el Comité espera firmemente que tan pronto como la organización sindical Si.Tra.M. dé cumplimiento a los requisitos legales correspondientes, la autoridad administrativa le otorgará la inscripción gremial solicitada. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto».

20. Por comunicación de 18 de abril de 2005, el Gobierno se refiere al estado de las acciones judiciales emprendidas por los sindicalistas despedidos por la empresa Alberdi S.A., mencionados en la queja. Concretamente señala que a partir de los despidos mencionados, los Sres. Andrés Ricardo Guanuco y Diego Ramir Yomar han presentado una demanda de amparo judicial ante el Tribunal del Trabajo, Sala I de la ciudad de San Salvador de Jujuy. Esta presentación ha sido rechazada por el tribunal de referencia, ante lo cual los actores han interpuesto recurso de casación e inconstitucionalidad. Este último ha sido resuelto favorablemente por el Superior Tribunal de Justicia, ordenando a la Sala I de los tribunales laborales entender en la causa. Por el momento el expediente se encuentra en estado de dictar sentencia. Asimismo se informa que el Sr. Ricardo Gramajo ha presentado una demanda por despido incausado y tutela sindical, a partir de la cual se han citado a las partes a una audiencia de conciliación que aún no ha tenido lugar. Respecto al trabajador Ezequiel Eduardo López (suspendido), no existe por el momento antecedente de acción judicial alguna.

21. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité expresa la esperanza de que las autoridades judiciales se pronunciarán próximamente y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de los procesos judiciales en curso. Además, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el estado del trámite de la inscripción gremial de la organización sindical Si.Tra.M.*

Caso núm. 2344 (Argentina)

22. El Comité examinó este caso en el que se alegó que se habrían cometido actos de persecución antisindical en perjuicio del secretario adjunto de la organización querellante en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 179 a 193] y en esa ocasión formuló la siguiente recomendación:

«Observando: 1) que la autoridad judicial rechazó la demanda de exclusión de la tutela sindical y autorización de despido iniciada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales para

Jubilados y Pensionados contra el dirigente sindical, Sr. Praino, en particular tras constatar en su sentencia conductas que evidencian propósitos antisindicales por parte de dicho Instituto, y 2) que el Instituto apeló dicha sentencia, el Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia de apelación tan pronto como se dicte.»

23. Por comunicación de 9 junio de 2005, la organización querellante, Coordinadora Nacional de Trabajadores Estatales CONATE se refiere a la causa judicial denominada «Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados c/Praino Raúl s/exclusión de tutela sindical» en trámite ante la Justicia Federal de la República Argentina, e indica que el fallo de segunda instancia confirma la resolución de la Sra. Juez Federal de Primera Instancia en lo que hace a la persecución y trato antisindical contra el Sr. Raúl Praino, secretario adjunto de la CONATE. La organización querellante señala que ante la confirmación por el Tribunal de Apelación no sólo de la decisión de no acoger el desafuero y el posterior despido del Sr. Praino, sino de los argumentos por los cuales se adoptó tal decisión, resulta imperioso que el Comité se expida destacando el comportamiento antisindical demostrado, y exhorte al Estado nacional argentino en el sentido de evitar de acá en más situaciones como las que motivaron la queja.
24. Por comunicaciones de 14 de julio y octubre de 2005, el Gobierno informa que el Sr. Praino se encuentra trabajando en la actualidad en el PAMI y añade que ha tomado conocimiento de que la sentencia de Segunda Instancia de la Cámara Federal de Apelaciones de la Ciudad de Rosario ha confirmado el decisorio de Primera Instancia y que la parte actora interpuso el pertinente recurso extraordinario (que el Gobierno adjunta).
25. *Al tiempo que recuerda que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas, el Comité toma nota de estas informaciones y en particular de que en Segunda Instancia la autoridad judicial confirmó la sentencia que rechazó la demanda de exclusión de la tutela sindical y autorización de despido iniciada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados contra el dirigente sindical, Sr. Praino. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso extraordinario interpuesto en relación con la decisión judicial de segunda instancia.*

Caso núm. 2370 (Argentina)

26. El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2005 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 336.º informe, párrafo 232]:

«aunque lamenta el importante retraso en la negociación colectiva, el Comité toma buena nota de que el Gobierno informa que ya se han iniciado las negociaciones solicitadas por la UPCN y confía en que las negociaciones permitirán en un futuro muy próximo resolver las cuestiones planteadas;

en lo que respecta a los casos mencionados por la UPCN sobre los que el Estado habría tomado decisiones unilaterales y que deberían haber sido objeto de negociación colectiva, el Comité confía en que el Gobierno y la UPCN podrán encontrar una solución a estos problemas, en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales prevista en el artículo 67 del convenio colectivo de trabajo núm. 66/99 de 30 de marzo de 2004, y

en lo que respecta al alegato relativo a la posibilidad de que el Estado, en forma unilateral, pueda decidir aumentar en 150 pesos los salarios de los trabajadores del sector público con remuneraciones inferiores a 1.000 pesos, el Comité confía en que toda decisión relativa a una modificación salarial en el sector público será consultada previamente con las organizaciones de trabajadores interesadas.»

27. En su comunicación de 10 de agosto de 2005, el Gobierno se refiere a la recomendación del Comité en la que indicaba que confiaba en que los aumentos salariales en el sector público sean consultados previamente con las organizaciones de trabajadores interesadas y adjunta el decreto núm. 875 de 20 de Julio de 2005 que homologa el Acta Acuerdo por la cual en el marco de la negociación colectiva paritaria del sector público entre representantes del Estado Nacional y de las organizaciones sindicales UPCN y ATE se consensuaron los aumentos salariales para los trabajadores de la administración pública.
28. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

Caso núm. 2047 (Bulgaria)

29. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2005, en cuya ocasión observó con interés el empeño del Gobierno por aclarar a la Asociación de Sindicatos Democráticos (ADS) y al Sindicato Nacional (NTU) el procedimiento que podían seguir para solicitar el reconocimiento de su representatividad en el ámbito nacional y manifestó su confianza en que la ADS y el NTU facilitarían la documentación necesaria con arreglo al procedimiento oportuno si todavía deseaban que se reconociera su representatividad a escala nacional. El Comité pidió al Gobierno que lo mantuviese informado de la evolución de la situación al respecto, y también pidió al Gobierno que lo mantuviera informado del resultado del recurso interpuesto por la Confederación del Trabajo «Podkrepa» y la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB) respecto del reconocimiento de la Asociación de Sindicatos de la «Alianza Promyana» (denominada en adelante «Alianza Promyana») y que le facilitase una copia de la sentencia de la Sala en lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo en cuanto fuese dictada [véase 336.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 292.ª reunión, párrafos 14 a 18].
30. En una comunicación de fecha 30 de mayo de 2005, el Gobierno indicó, en relación con el recurso interpuesto por la Confederación del Trabajo «Podkrepa» respecto del reconocimiento de la Alianza Promyana, que, en virtud de la sentencia núm. 418 de 14 de enero de 2005, la Sala en lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo declaró este recurso inadmisibile (sentencia en anexo). Con respecto a un recurso de apelación interpuesto por la Confederación del Trabajo «Podkrepa», la Sala en lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo dictó la sentencia núm. 1699, de 23 de febrero de 2005, por la que ratificaba la sentencia núm. 418 de 14 de enero de 2005. La sentencia núm. 1699 es inapelable, y no puede interponerse recurso en contra. De este modo, la Alianza Promyana sigue siendo una organización de trabajadores representativa de ámbito nacional. Por último, el Gobierno indicó que la ADS y el NTU no han solicitado que se reconociese su representatividad a escala nacional pese a que, por el artículo 36 del Código del Trabajo y la ordenanza dictada con arreglo a este último, se permite que toda organización de empleadores o de trabajadores solicite el reconocimiento de su representatividad en el ámbito nacional.
31. *El Comité toma nota de esta información.*

Caso núm. 2182 (Canadá/Ontario)

32. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a disposiciones legislativas que fomentan la revocación de certificaciones de las organizaciones de trabajadores, en su reunión de mayo-junio de 2005. En dicha ocasión tomó nota con interés de que una enmienda legislativa (ley núm. 144) derogaría las disposiciones impugnadas. Asimismo, pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de la evolución de la situación y le

facilitase un ejemplar de dicha ley una vez se hubiera adoptado ésta [véase 337.º informe, párrafos 27 a 29].

33. Por comunicación de 6 de julio de 2005, el Gobierno de Ontario informa al Comité de la aprobación de la ley núm. 144, que fue objeto de refrendo real el 13 de junio de 2005 (C. 15, Legislación de Ontario, 205, en anexo a la comunicación del Gobierno). Además de derogarse por esta ley el requisito de enviar por correo y distribuir la información relativa a la revocación de certificaciones, se elimina el requisito de que los sindicatos revelen el nombre, el sueldo y las prestaciones de todos los directores, funcionarios y empleados que perciben más de determinado importe al año. Por esta ley también se restablece la facultad del Consejo de Relaciones de Trabajo de Ontario (OLRB) de subsanar las conductas graves advertidas en las relaciones laborales durante la organización de campañas de afiliación, y de emitir órdenes provisionales sobre la readmisión de los trabajadores que aleguen haber sido despedidos o sometidos a medidas disciplinarias por ejercer sus derechos sindicales durante una campaña de certificación.
34. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información.*

Caso núm. 2305 (Canadá/Ontario)

35. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo-junio de 2005, en la que tomó nota con interés de la información facilitada por el Gobierno, según la cual el diálogo social se había reanudado aparentemente y estaba teniendo lugar en el sector de la enseñanza. El Comité solicitó al Gobierno que siguiera manteniéndole informado de los acontecimientos que se produjeran, en particular en lo que respecta a los resultados logrados en la mesa de coparticipación en la educación, y también en lo relativo al establecimiento de un mecanismo voluntario y eficaz de prevención y solución de conflictos laborales [véase 337.º informe, párrafo 32].
36. En una comunicación de fecha 6 de julio de 2005, el Gobierno de Ontario señala que sigue colaborando con las partes interesadas del sector de la enseñanza para lograr que haya paz y estabilidad en ese sector. Según el Gobierno, hay una nueva atmósfera como lo pone de manifiesto el diálogo más franco y con mayor grado de compromiso entre los sindicatos y el nuevo Ministro de Educación. Por primera vez en la historia de este sector, hay ahora aproximadamente 16 convenios colectivos de cuatro años de duración firmados con los docentes, y no se han producido huelgas en el período regido por esta administración. El Ministerio ha sustituido con éxito un entorno conflictivo con una atmósfera de colaboración entre el Gobierno y los docentes.
37. *Si bien toma nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno en el presente caso, el Comité no puede sino expresar su preocupación por el hecho de que se haya presentado una nueva queja entre tanto, formulada por el Sindicato Nacional de Empleadores Generales del Sector Público (NUPGE, caso núm. 2430) en relación con el sector de la enseñanza en Ontario, el cual no corrobora plenamente la visión del Gobierno respecto de la situación en materia de relaciones laborales. El Comité solicita al Gobierno que siga desplegando los mayores esfuerzos posibles para mantener una atmósfera de relaciones laborales estables y armoniosas en el sector de la enseñanza, y que siga manteniéndole informado de los resultados logrados en la mesa de coparticipación en la educación, incluido en lo que respecta al establecimiento de un mecanismo voluntario y eficaz de prevención y solución de conflictos laborales.*

Caso núm. 2141 (Chile)

38. En su reunión de marzo de 2005, el Comité pidió al Gobierno que envíe copia de la sentencia del proceso penal relativo a la muerte del Sr. Luis Lagos y a las heridas graves sufridas por el Sr. Dolnaldo Zamora durante la huelga realizada en la empresa FABISA S.A., en mayo de 2001 [véase 336.º informe, párrafo 22].
39. En su comunicación de 28 de abril de 2005, el Gobierno declara que la Dirección del Trabajo no tiene informaciones relativas a la querrela interpuesta por la viuda del Sr. Luis Lagos ante el 18.º Juzgado del Crimen de Santiago (rol 1086-3), sobre la que había informado su viuda.
40. *El Comité recuerda que el Gobierno había informado en su anterior respuesta del contenido de la sentencia penal sobre este asunto, indicando incluso el monto de las indemnizaciones que correspondían a los familiares del Sr. Luis Lagos y pide nuevamente al Gobierno que le envíe la sentencia que se pronuncie sobre los mencionados actos de violencia.*

Caso núm. 2172 (Chile)

41. En su reunión de marzo de 2004, el Comité pidió al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre el despido de siete pilotos y que le mantenga informado del resultado de la acción judicial interpuesta contra la empresa Lan Chile por un ex-socio del sindicato denunciando prácticas antisindicales [véase 333.º informe, párrafo 319].
42. En su comunicación de fecha 28 de abril de 2005, el Gobierno declara que la autoridad judicial de primera instancia rechazó la acción judicial por prácticas antisindicales en base a la prescripción y a que el ex-socio que promovió la demanda carecía de interés para denunciar; asimismo la autoridad judicial condenó a la empresa a una multa (80 unidades tributarias) por no haber descontado de manera completa la cuota sindical; esta sentencia fue confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago.
43. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide nuevamente al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre el despido de siete pilotos sindicalizados de la empresa Lan Chile.*

Caso núm. 2186 (China/Región Administrativa Especial de Hong Kong)

44. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a alegatos según los cuales la Cathay Pacific Airways despidió a afiliados y dirigentes de la Asociación de Oficiales de Tripulaciones de Vuelo de Hong Kong (HKAOA) debido a sus actividades sindicales, se negó a entablar negociaciones significativas, intentó disolver el sindicato y cometió otros actos de intimidación y acoso, en su reunión de marzo de 2004, en cuya ocasión formuló las recomendaciones siguientes y solicitó que se le mantuviera informado sobre la evolución de la situación a este respecto [véase 333.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 289.ª reunión, párrafo 362]:
- a) el Comité toma nota con preocupación de que la demanda interpuesta en junio de 2002 por varios pilotos de Cathay Pacific Airways ante el Tribunal Superior por despido improcedente e ilícito se encuentra en espera de que se celebre la vista y de que aún no se ha fijado fecha alguna a este efecto. El Comité solicita por lo tanto al Gobierno que adopte lo antes posible todas las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante un arreglo negociado que pueda ser considerado justo y equitativo por ambas partes. En defecto de dicho arreglo, el Comité solicita al Gobierno que interceda ante las partes con

miras a promover la adopción de medidas provisionales que eviten un daño irreparable a los pilotos despedidos, en espera de que el Tribunal se pronuncie sobre el presente caso. El Comité reitera asimismo al Gobierno su anterior solicitud de que le envíe la decisión del Tribunal Superior cuando éste la dicte;

- b) el Comité observa que el Gobierno ha estado elaborando una reforma legislativa para habilitar al Tribunal de Trabajo a dictar órdenes de readmisión o reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo en caso de despido improcedente e ilícito sin necesidad del consentimiento del empleador, y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto;
- c) el Comité solicita al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para examinar la creación de organismos apropiados orientados a evitar y reparar los actos de discriminación antisindical, ya que los procedimientos (civiles y penales) previstos para casos de despido improcedente e ilícito no parecen ser lo suficientemente efectivos para proteger a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio núm. 98;
- d) el Comité recuerda que incumbe a las autoridades garantizar la aplicación del artículo 2 del Convenio núm. 98 y, por lo tanto, solicita al Gobierno que adopte lo antes posible todas las medidas necesarias con miras a adoptar disposiciones legislativas que prohíban los actos de injerencia en la constitución, el funcionamiento y la administración de las organizaciones de trabajadores, y establezca procedimientos eficaces acompañados de sanciones suficientemente disuasivas que garanticen su aplicación en la práctica;
- e) el Comité espera que mejoren las relaciones existentes entre la HKAOA y Cathay Pacific Airways y solicita al Gobierno que realice nuevos esfuerzos para promover eficazmente la negociación colectiva bipartita, tanto en general como entre las partes en conflicto, y que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las negociaciones sean sinceras y significativas.

45. En una comunicación de fecha 11 de mayo de 2005, el Gobierno facilitó información sobre las recomendaciones que preceden. En particular, con respecto a la recomendación *a*) que figura más arriba, el Gobierno indica que, cuando este conflicto salió a la luz en 2001, el Departamento de Trabajo del Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong medió activamente entre ambas partes para ayudarlas a resolver sus diferencias, además de realizar denodados esfuerzos con miras a resolver el conflicto mediante un arreglo negociado que satisficiera a las partes. Estos ánimos de conciliación, sin embargo, no arrojaron los resultados perseguidos. Tras el despido de los pilotos en julio de 2001, el Departamento de Trabajo informó de inmediato a la HKAOA de las disposiciones pertinentes de la ordenanza sobre el empleo y de los cauces de que disponían los pilotos para obtener reparación si se sentían perjudicados. Nueve de los pilotos presentaron una demanda según la cual la rescisión de sus contratos laborales infringía las disposiciones de la ordenanza sobre el empleo relativas a la discriminación antisindical. Se llevó a cabo una rápida investigación en relación con esta demanda. Se sometieron al Departamento de Justicia declaraciones de los pilotos y un informe de la Cathay Pacific Airways. Dicho departamento informó ulteriormente de que no había pruebas suficientes para demostrar que se hubiese infringido la ordenanza sobre el empleo. En 2002, 21 de los pilotos se dirigieron al Departamento de Trabajo a fin de que éste les ayudase a presentar reclamaciones para exigir reparación ante el Tribunal de Trabajo. Se actuó con rapidez a este respecto, pero el Tribunal de Trabajo dictaminó que, dado que en 2001 se había interpuesto una demanda civil ante el Tribunal Superior, debería ser esta instancia la que se pronunciase sobre el asunto. El Gobierno añadió que, puesto que algunos de los pilotos despedidos habían interpuesto una demanda civil contra la Cathay Pacific Airways para obtener reparación judicial, incumbía al Tribunal decidir la concesión de reparaciones a la parte demandante por cualquier daño infligido, si dicha instancia llegaba a la conclusión de que el despido había sido improcedente e ilícito. Dada la independencia del poder judicial, el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong no estaba en condiciones de intervenir en los procedimientos judiciales ni de influir en ninguna de las partes en

litigio. En el momento de la comunicación, el litigio se encontraba en proceso de resolución ante el Tribunal Superior.

46. El Gobierno indica, asimismo, con respecto a la recomendación *b)* que figura más arriba, que había estado preparando un anteproyecto de ley para la enmienda de legislación con el que se pretendía otorgar competencias al Tribunal de Trabajo para que éste dictase órdenes de readmisión o reincorporación en el empleo en casos de despido improcedente e ilícito (incluidos los despidos por motivos de discriminación antisindical) sin que fuese necesario el consentimiento del empleador si dicha instancia lo consideraba procedente y razonablemente factible. Dado que ese proyecto de ley era más bien complejo, hacía falta más tiempo para concluir el proceso de redacción correspondiente.
47. El Gobierno añade, con respecto a la recomendación *c)* que figura más arriba, que suscribe completamente lo exigido en el artículo 1 del Convenio núm. 98, y que estaba garantizada una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical, en virtud de la Ley fundamental, la ordenanza sobre los derechos fundamentales de Hong Kong y el artículo 21B y la parte VIA de la ordenanza sobre el empleo. Pese a la vigencia de esta protección legal contra la discriminación antisindical, el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong había estado preparando el mencionado anteproyecto de ley para la enmienda de legislación, relativo a la readmisión o reincorporación en el empleo.
48. Con respecto a la recomendación *d)* que figura más arriba, el Gobierno indica que suscribe completamente lo exigido en el artículo 2 del Convenio núm. 98 en cuanto a proteger a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra la injerencia de unas respecto de las otras, y que se habían emprendido medidas para llevar a efecto ese artículo. En particular, en virtud del artículo 36 de la ordenanza sobre los sindicatos, se exigía que todos los sindicatos registrados en la Región Administrativa Especial de Hong Kong presentasen ante el Registro de Organizaciones Sindicales sus estados de cuenta anuales, auditados, con los cobros y pagos del ejercicio anual y su balance de activo y pasivo. En estas cuentas han de hacerse constar las contribuciones efectuadas por empleadores y organizaciones de empleadores, si las hubiere. Asimismo, en el artículo 37 de la ordenanza sobre los sindicatos, se estipulaba que los libros de cuentas de las organizaciones sindicales registradas deberían estar disponibles para su inspección por sus respectivos afiliados y por el Registro de Organizaciones Sindicales. A través de este examen periódico de los estados de cuenta anuales auditados y de los libros de cuentas de los sindicatos, el Registro de Organizaciones Sindicales velaba por que ningún empleador pudiera hacerse con el control de una organización de trabajadores mediante la provisión de apoyo financiero. El Registro también llevaba a cabo inspecciones *in situ* en los sindicatos y las organizaciones de empleadores para asesorar y ayudar en cuanto a la administración de esas organizaciones y velar por que entre los trabajadores y los empleadores no se produjesen actos de injerencia de unos respecto de los otros en lo relativo a la constitución, el funcionamiento o la administración de sus respectivas organizaciones. Las medidas mencionadas habían servido para aplicar el artículo 2 del Convenio núm. 98. No se habían tenido noticias ni quejas de los sindicatos de los trabajadores, tampoco de la HKAOA, sobre actos de injerencia de sus empleadores o de organizaciones de empleadores. Seguiría velándose por la aplicación cabal de ese artículo.
49. Con respecto a la afirmación del Comité en el párrafo 357 del 333.^{er} informe de que los directores de empresas podrían perturbar las actividades de un sindicato, dado que un dirigente sindical despedido debería abandonar, en virtud de la ley, su puesto sindical, el Gobierno indica que en la ordenanza sobre los sindicatos no se exige que un dirigente renuncie a su puesto en el sindicato cuando lo despide el empleador. En concreto, en virtud del párrafo 2 del artículo 17 de esa ordenanza, puede ser dirigente sindical toda persona que esté o haya estado contratada o empleada en una profesión, sector u ocupación en que

el sindicato esté directamente implicado. De este modo, aun en caso de despido, el dirigente debería haber estado contratado en la profesión en la que el sindicato está directamente implicado. El empleador, en ningún caso, puede hacer valer lo dispuesto en la ordenanza sobre los sindicatos para forzar la dimisión de un dirigente sindical en caso de despido. En sí mismas, las disposiciones legislativas de aplicación no contravienen el artículo 2 del Convenio núm. 98. En las normas de algunos sindicatos, incluida la HKAOA, se estipula que sus dirigentes deben ser afiliados con derecho a voto. En estos casos, al dirigente que dejara de ser miembro con derecho a voto tras su despido se le exigiría que renunciase a su puesto. Las restricciones de este tipo las imponen las propias organizaciones sindicales, y no lo dispuesto en la ordenanza sobre los sindicatos. De hecho, correspondería a estas organizaciones modificar sus respectivos reglamentos si lo considerasen necesario.

- 50.** Con respecto a la recomendación *e)* que figura más arriba, el Gobierno indica que la HKAOA y la Cathay Pacific Airways habían establecido tiempo atrás mecanismos de negociación colectiva complejos y eficaces. Si bien la comunicación entre ambas partes se había interrumpido durante algún tiempo tras el conflicto de 2001, hacia finales de 2003 el nuevo comité ejecutivo de la HKAOA reanudó el diálogo con la Cathay Pacific Airways, y la negociación colectiva entre las partes ha logrado desde entonces buenos resultados en la resolución de las cuestiones pendientes. En 2004, ambas partes llegaron a un acuerdo en relación con una nueva disposición de los turnos, que entró en vigor en enero de 2005. Esto no sólo significó el fin del largo conflicto surgido en lo referente a las prácticas de fijación de los turnos, sino también una mejora de la relación entre la HKAOA y la Cathay Pacific Airways. Hubo signos fehacientes de que ambas partes seguirían manteniendo discusiones constructivas y significativas para resolver por medio de la negociación colectiva bipartita las demás cuestiones pendientes.
- 51.** El Gobierno recalca su firme convicción de que el empleador y los empleados de una empresa eran quienes estaban en mejores condiciones para tratar los asuntos de interés mutuo mediante una negociación directa. El Departamento de Trabajo estaba dispuesto a proporcionar servicios de conciliación a las partes implicadas cuando esa negociación directa fracasara. Dicho departamento tampoco escatimaría esfuerzos en el fomento de la negociación voluntaria entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, por ejemplo, alentando a los empleadores a mantener una comunicación efectiva con los empleados o sus sindicatos y a celebrar consultas con éstos en lo relativo a las condiciones de empleo. Ese fomento de la negociación voluntaria se realizaría por medio de una amplia gama de actividades de promoción, como seminarios y charlas periódicas dirigidos a empleadores, empleados y profesionales de recursos humanos, y diversos materiales de promoción sobre temas conexos para su libre distribución entre el público (por ejemplo, una guía titulada «Guide to Workplace Cooperation» (Guía para la cooperación en el lugar de trabajo) y discos compactos de vídeo titulados «Break the barrier, be communicative» (Eche abajo la barrera, comuníquese) y «Key to Business Success: Workplace Cooperation» (La clave del éxito empresarial: la cooperación en el lugar de trabajo)). En 2004, las actividades publicitarias llevadas a cabo por el Departamento de Trabajo se centraron en difundir el mensaje de «colaboración en el lugar de trabajo entre los empleadores y los empleados», al considerar que este espíritu de colaboración revestía una importancia crucial para el éxito de una comunicación y una cooperación efectivas entre los empleadores y los trabajadores. Para inculcar este espíritu de colaboración entre la comunidad, el Departamento de Trabajo había lanzado un nuevo anuncio televisivo, declarado de interés público, sobre «el éxito a través de la colaboración», así como una «recompensa por la buena gestión humana» y una encuesta oficiosa sobre la comunicación entre los trabajadores y la dirección en 110 empresas con 500 o más empleados. Sus conclusiones revelaban que en torno al 26 por ciento de las empresas encuestadas había constituido comités consultivos paritarios en el ámbito de la propia empresa en aras de la comunicación y la celebración de consultas entre los

trabajadores y la dirección. Estas empresas daban trabajo a unas 133.515 personas (esto es, un 49 por ciento del número total de empleados en las 110 empresas encuestadas). Con esta encuesta se vio que un porcentaje considerable de las empresas importantes de la Región Administrativa Especial de Hong Kong ya estaba tomando parte en algún tipo de negociación voluntaria con sus empleados acerca de las condiciones de empleo mediante el mecanismo de los comités consultivos paritarios.

52. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Asimismo, toma nota con preocupación de que siga pendiente la demanda civil por despido improcedente e ilícito interpuesta ante el Tribunal Superior por varios pilotos de la Cathay Pacific Airways en noviembre de 2001. El Comité, además, recuerda de su examen anterior del presente caso que los pilotos estaban obligados a cumplir el requisito jurídico de volar al menos una vez al mes para conservar sus licencias [véase 333.º informe, párrafo 350]. De este modo, y habida cuenta de la demora de los procedimientos judiciales, el Comité había solicitado al Gobierno (véase el apartado a) que figura más arriba) que adoptase las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante un arreglo negociado o, en defecto de dicho arreglo, que intercediera ante las partes con miras a promover la adopción de medidas provisionales que evitasen un daño irreparable a los pilotos despedidos, en espera de que se pronunciase una sentencia definitiva sobre el presente caso.*
53. *En estas circunstancias, el Comité observa que el Gobierno se ha limitado a reiterar información ya facilitada y afirmado, en particular, que no está en condiciones de intervenir en los procedimientos judiciales ni de influir en ninguna de las partes en litigio, sin proporcionar, no obstante, indicación alguna sobre la fase en que se encuentran esos procedimientos ni la fecha aproximada en que el Tribunal Superior podría dictar la sentencia definitiva. El Comité recuerda, una vez más, que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 56 y 739]. El Comité lamenta que el Gobierno no haya adoptado ninguna medida para resolver el conflicto mediante un arreglo negociado que pueda ser considerado justo y equitativo por ambas partes, y le pide que adopte sin demora dichas medidas, dado que los procedimientos iniciados ante el Tribunal Superior se encuentran aún pendientes de resolución, cuatro años después de que varios pilotos interpusieran una demanda contra la Cathay Pacific Airways por despido improcedente e ilícito. El Comité solicita al Gobierno, asimismo, que le informe sobre la situación en que se encuentran dichos procedimientos ante el Tribunal Superior.*
54. *Con respecto a la recomendación formulada en el apartado b) que figura más arriba en relación con una posible reforma de la Ordenanza sobre el empleo en lo concerniente a la readmisión o reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, se necesita más tiempo para concluir el proceso de redacción correspondiente. El Comité recuerda que la reforma en cuestión ha sido aprobada por la Junta Consultiva de Trabajo, compuesta por representantes de los empleadores y de los trabajadores en idéntica proporción [véanse el 326.º informe, párrafo 44, y el 333.º informe, párrafo 351] y subraya, una vez más, las conclusiones a las que llegó en el caso núm. 1942, relativo a la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), en cuya ocasión consideró que sería difícil imaginar la posibilidad de que se cumpliera el requisito del consentimiento mutuo previo a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo si la verdadera causa del despido se fundamentaba en motivos antisindicales [véanse 311.º informe, párrafos 235 a 271, y 333.º informe, párrafo 351]. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados en la reforma de la Ordenanza sobre el empleo.*

55. *Con respecto a las recomendaciones formuladas en el apartado c) que figura más arriba acerca de la creación de organismos apropiados orientados a evitar y reparar los actos de discriminación antisindical, el Comité toma debida nota de las disposiciones vigentes enumeradas por el Gobierno a este respecto, pero también observa que, en este caso concreto, los 50 afiliados y dirigentes de la HKAOA despedidos no han tenido la oportunidad de manifestar efectivamente sus quejas, por varios motivos de procedimiento. En particular, el Departamento de Justicia consideró que no había pruebas suficientes para determinar que se hubiese infringido la ordenanza sobre el empleo, dado que las instancias judiciales son muy exigentes con respecto a las pruebas requeridas en los casos referidos a actos de discriminación antisindical, y que los procedimientos aplicados son de tipo penal y tiene que demostrarse fehacientemente cada elemento. El Tribunal de Trabajo consideró, asimismo, que el caso no podía admitirse a trámite porque ya se había interpuesto una demanda civil ante el Tribunal Superior. El Comité observa también que los procedimientos iniciados por despido improcedente e ilícito como los que se encuentran en proceso de resolución ante el Tribunal Superior suelen llevar mucho tiempo, y que quizás éstos no se centren lo suficiente en la cuestión concreta de la discriminación antisindical. El Comité, asimismo, recuerda de su examen anterior de este caso que 50 de los 51 pilotos despedidos eran afiliados de un sindicato, incluidos ocho dirigentes y tres integrantes del equipo de negociación. Los despidos tuvieron lugar inmediatamente después de que se llevase a cabo una acción de protesta colectiva lícita. Los motivos aducidos para los despidos incluían amonestaciones disciplinarias por razones que, se veía, guardaban una estrecha relación con la afiliación a un sindicato y la realización de actividades sindicales, y otros motivos generales como actitud «inútil y de poca colaboración». El Comité recuerda que, en un caso similar, estimó que difícilmente podría aceptar como coincidencia ajena a las actividades sindicales el hecho de que jefes de departamento decidieran, inmediatamente después de una huelga, convocar juntas de disciplina que, basándose en las hojas de servicio del personal, ordenaron no sólo el despido de varios huelguistas, sino también de siete miembros del comité de empresa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 717].*
56. *El Comité lamenta que los trabajadores que se sienten perjudicados debido a sus actividades sindicales no pudiesen acceder a unos mecanismos apropiados para que sus quejas se investigasen y solventaran con diligencia. Recuerda que el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 741]. También señala que, aunque el hecho de que sea posible iniciar un proceso penal por actos de discriminación antisindical podría dar a entender, en teoría, que a los trabajadores se les otorga una alta protección, en las circunstancias concretas del presente caso esa posibilidad podría ser ineficaz debido al efecto inhibitorio del alto nivel de exigencia en cuanto a las pruebas requeridas en los procedimientos penales y las dificultades que entraña el probar de manera concluyente que el despido se produjo por la realización de actividades sindicales. El Comité, por lo tanto, solicita al Gobierno, una vez más, que adopte todas las medidas necesarias en consulta con los interlocutores sociales para examinar la creación de organismos apropiados orientados a evitar y reparar los actos de discriminación antisindical. El Comité solicita que se le mantenga informado sobre este particular.*
57. *Con respecto a las recomendaciones formuladas en el apartado d) sobre la cuestión de la injerencia, el Comité toma debida nota de las medidas adoptadas por el Registro de Organizaciones Sindicales con arreglo a los artículos 36 y 37 de la ordenanza sobre los sindicatos con el fin de evitar, como exige lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 98, actos de injerencia tales como la constitución de organizaciones de trabajadores bajo control de organizaciones de empleadores o como el apoyo a organizaciones de trabajadores por medios financieros o de otra índole con el objetivo de*

*situarlas bajo el control de los empleadores o de organizaciones de empleadores. Sin embargo, el Comité también toma nota de las observaciones formuladas por el Gobierno según las cuales en la legislación no se prohíben expresamente los actos de injerencia ni existe ningún mecanismo diligente y eficaz encargado de someter a examen las quejas correspondientes. El Comité observa que los actos de injerencia no se limitan al control por medios financieros, y que el despido de un gran número de afiliados a sindicatos, incluidos los dirigentes del sindicato en cuestión, en el contexto de un conflicto colectivo, podría pretender debilitar al sindicato e influir en su capacidad y su estrategia negociadoras. El Comité lamenta que no haya un mecanismo diligente encargado de investigar tales quejas. El Comité recuerda que es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar la eficaz práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 764]. Solicita al Gobierno, una vez más, que adopte disposiciones legislativas por las que se prohíban los actos de injerencia acompañadas de procedimientos de recurso eficaces y sanciones suficientemente disuasivas. El Comité solicita que se le mantenga informado sobre este particular.*

- 58.** *Si bien toma nota de que la relación entre la HKAOA y la Cathay Pacific Airways ha mejorado, y de que en 2004 se alcanzó un nuevo acuerdo sobre la disposición de los turnos con el que se ponía fin a un largo conflicto sobre este asunto, el Comité toma nota también de que la iniciativa a favor de la nueva ronda de negociaciones parece venir de la HKAOA, y lamenta que el Gobierno no indique ninguna iniciativa del Departamento de Trabajo para ayudar a las partes a resolver el conflicto, tal y como solicitó el Comité (véase el apartado e) que figura más arriba). El Comité confía en que el Gobierno estudiará la adopción en el futuro de medidas más activas en el contexto del fomento de soluciones negociadas a los conflictos colectivos, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.*
- 59.** *Por último, si bien toma debida nota de la información facilitada por el Gobierno acerca de varias actividades de promoción, el Comité se ve obligado a observar que los comités consultivos paritarios no son órganos de negociación en el sentido contemplado en el artículo 4 del Convenio núm. 98, dado que parecen desempeñar un papel meramente consultivo, y que la existencia de una comunicación efectiva entre la dirección y los trabajadores no equivale a la celebración de negociaciones. El Comité solicita al Gobierno que renueve sus esfuerzos a fin de promover eficazmente la negociación colectiva bipartita, y que adopte todas las medidas necesarias, incluida una protección adecuada contra los actos de discriminación y de injerencia cometidos por razones antisindicales, a fin de garantizar negociaciones genuinas y significativas.*

Caso núm. 2253 (China/Región Administrativa Especial de Hong Kong)

- 60.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004; en el mismo se alega que al promulgar la Ordenanza sobre Ajuste Salarial de los Funcionarios Públicos en 2002, el Gobierno redujo unilateralmente las remuneraciones en la administración pública sin entablar las negociaciones precedentes con los sindicatos de la administración pública y se negó a resolver el conflicto sobre el ajuste salarial por medio de un diálogo continuo o de una comisión de encuesta, conforme a lo previsto en el Acuerdo suscrito en 1968 por el Gobierno y las principales asociaciones de personal. El Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 334.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión, párrafo 320]:

- a) El Comité pide al Gobierno que entable sin demora consultas con los representantes del personal de los consejos consultivos centrales, con miras a adoptar las medidas

legislativas adecuadas para establecer un mecanismo de negociación colectiva que permita a los empleados públicos que no trabajan para la Administración del Estado negociar colectivamente sus condiciones de empleo, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, aplicable sin modificaciones en el territorio de China/Región Administrativa Especial de Hong Kong. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación.

- b) El Comité espera que en el futuro los representantes del personal en los consejos consultivos centrales puedan participar en consultas francas y sin restricciones con el Gobierno sobre las condiciones de empleo de los empleados públicos que trabajan para la Administración del Estado, de conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 151, aplicable sin modificaciones en el territorio de China/Región Administrativa Especial de Hong Kong.
- c) El Comité espera que, de producirse un conflicto en torno a la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos, las autoridades aceptarán la creación de una comisión de encuesta, como se prevé en el Acuerdo de 1968 suscrito entre el Gobierno y las principales asociaciones de personal.
- d) Habida cuenta de la gravedad y la recurrencia de los problemas que se han planteado en casos recientes relativos a China/Región Administrativa Especial de Hong Kong, el Comité sugiere al Gobierno que solicite la asistencia técnica de la Oficina, con el fin de que su legislación y su práctica sean plenamente conformes con las normas y los principios de la libertad sindical.

61. En una comunicación de fecha 13 de junio de 2005, el Gobierno formula algunas observaciones, en primer lugar, en relación con los comentarios efectuados por el Comité en el párrafo 320 de su 334.º informe, según los cuales, «las consultas que tuvieron lugar durante el ajuste salarial de 2002 en la administración pública fueron, aparentemente, superficiales», así como con los del párrafo 318 del 334.º informe, acerca de que «al no dejar este asunto a cargo de una comisión de encuesta, como se establece en el Acuerdo de 1968, el Gobierno ignoró el procedimiento en vigor para la solución de conflictos y puso fin al conflicto de forma unilateral, violando así el artículo 8 del Convenio núm. 151 y el artículo 4 del Convenio núm. 98». El Gobierno hace hincapié en que, en el ajuste salarial de 2002, no había escatimado esfuerzos para celebrar consultas francas y sin restricciones con los representantes del personal a fin de resolver el diferendo de la forma más eficaz y justa posible, y que había tomado debidamente en consideración las disposiciones del Acuerdo de 1968, buscando el debido equilibrio entre los intereses de los funcionarios públicos y los de toda la sociedad.

62. En relación con la celebración de consultas con el personal sobre el ajuste salarial de 2002 en la administración pública [véase 334.º informe, párrafo 314], el Gobierno señala que el mecanismo de ajuste salarial anual de la administración pública, adoptado desde el decenio de 1970, funcionaba sobre la base de un calendario inevitablemente sucinto, debido a la necesidad de: i) tener en cuenta los datos más recientes de la tendencia salarial del sector privado hasta el 1.º de abril del año del ajuste, que sólo están a disposición de la Comisión de Estudio de las Tendencias en las Remuneraciones a principios de mayo del año del ajuste; y, ii) obtener la financiación/la aprobación legislativa necesarias del Consejo Legislativo antes de su receso estival, que comienza a mediados de julio, a fin de que el ajuste salarial pudiese ponerse en práctica puntualmente. En consecuencia, era práctica habitual del Gobierno adoptar la decisión sobre el ajuste salarial anual después de haber examinado las pretensiones salariales de los representantes del personal y sus comentarios sobre la oferta salarial, aproximadamente a finales de mayo o principios de junio de cada año para que el Consejo Legislativo tuviese tiempo de estudiar la propuesta del Gobierno. En cuanto al ajuste salarial de la administración pública para 2002, tras examinar las pretensiones salariales de los representantes del personal, el 22 de mayo de 2002 el Gobierno les hizo una oferta; luego de analizar sus comentarios y los demás factores conexos, adoptó una decisión el 28 de mayo de 2002.

- 63.** Los representantes del personal tuvieron amplias oportunidades de participar en el proceso de ajuste salarial y de plantear sus puntos de vista; el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (HKSAR) los evaluó cuidadosamente antes de decidir la reducción salarial que entró en vigor el 1.º de octubre de 2002, y, antes de aprobar la ley que dio efecto a la reducción salarial, el Consejo Legislativo hizo lo propio. En particular: i) los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales participaron en el proceso de ajuste salarial de 2002 para los funcionarios públicos desde septiembre de 2001 (es decir, el año anterior al del ajuste salarial), momento en el que la Comisión de Estudio de las Tendencias en las Remuneraciones procedía a revisar la metodología y el área de estudio de la Encuesta sobre las Tendencias de las Remuneraciones que se adoptarían para ese ajuste salarial. Una vez que la Comisión finalizó dicha tarea en diciembre de 2002, encomendó a la Unidad de Estudios e Investigaciones Salariales, creada en el marco de la Comisión Permanente en materia de remuneraciones y condiciones de servicio del personal de la administración pública, que realizara el trabajo de campo del estudio. Cuando el 6 de mayo de 2002 la Unidad antes mencionada presentó los resultados a la Comisión, ésta los sometió a debate y finalmente los validó el 13 de mayo de 2002; ii) con objeto de que los representantes del personal tomen en consideración los indicadores de las tendencias salariales al formular sus pretensiones salariales al Gobierno, normalmente a finales de abril o principios de mayo del año del ajuste el Gobierno de la HKSAR los invita a presentar dichas pretensiones a mediados de mayo; para entonces, la Comisión de Estudio de las Tendencias en las Remuneraciones ya ha validado el estudio pertinente. En el caso del ajuste salarial de la administración pública para 2002, el Gobierno siguió el procedimiento habitual; el 29 de abril de 2002 invitó a los representantes del personal a que sometieran sus pretensiones salariales hacia el 15 de mayo siguiente; iii) el ajuste salarial anual de la administración pública no es un asunto que se determina exclusivamente entre el Gobierno de la HKSAR en calidad de empleador, y los representantes del personal de los cuatro comités consultivos centrales en calidad de representantes de los empleados. Como se señaló antes, es necesario obtener del Consejo Legislativo la financiación y aprobación legislativa necesarias. Cabe señalar, además, que la participación de los representantes del personal en el proceso de ajuste salarial de 2002 no culminó cuando el Gobierno adoptó su decisión al respecto, sino que siguieron participando en las deliberaciones del Consejo Legislativo sobre la propuesta relativa a este ajuste, hasta que el 11 de julio de 2002 el Consejo aprobó la ley sobre el ajuste salarial de los funcionarios públicos. En este sentido, antes de que el Gobierno de la HKSAR adoptara una decisión sobre el ajuste de 2002, el grupo sobre los servicios públicos del Consejo Legislativo sometió la cuestión a discusión e invitó a los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales y a los cuatro principales sindicatos de los empleados públicos a que se pronunciaran ante el grupo el 23 de mayo de 2002 (es decir, un día después de que el Gobierno hiciera la oferta salarial a los representantes del personal); iv) después de que el Gobierno presentó la ley sobre el ajuste salarial de los funcionarios públicos al Consejo Legislativo, el comité encargado de estudiar el proyecto de ley, creado en el marco del Consejo Legislativo, invitó por su parte a que los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales y los cuatro sindicatos plantearan su punto de vista en una reunión que se celebró el 18 de junio de 2002. Así pues, las opiniones y comentarios de los representantes del personal se comunicaron plenamente al Consejo Legislativo, quien, los analizó y consideró exhaustivamente antes de aprobar la ley, el 11 de julio de 2002.
- 64.** El Gobierno agrega que, en el marco del mecanismo establecido de ajuste salarial de los funcionarios públicos, al adoptar la decisión del ajuste salarial de 2002, el Gobierno de la HKSAR había tomado en consideración seis factores, a saber, los indicadores de tendencia de la remuneración neta derivados del estudio de las tendencias de las remuneraciones del sector privado, la situación económica, las consideraciones presupuestarias, las fluctuaciones del costo de vida, las pretensiones salariales de los representantes del personal, y la moral del personal de la administración pública. Salvo por los dos últimos,

todos los factores apuntaban claramente en dirección de la reducción salarial en el sector público. Después de considerar todos los elementos pertinentes, incluida la pretensión de los representantes del personal de un congelamiento salarial, el Gobierno había decidido realizar una reducción bastante moderada en 2002, que, dependiendo de la banda salarial, oscilaba entre el 1,58 por ciento y el 4,42 por ciento, y que se ajustaba a los indicadores de la tendencia de la remuneración neta. Pese a reconocer los intereses de los representantes del personal y la importancia del ánimo del personal, al Gobierno le resultó difícil acceder a la propuesta de los representantes del personal en detrimento de los intereses del público. La moderada reducción salarial propuesta contó con el apoyo de la mayoría de los miembros del Consejo Legislativo, el cual el 11 de julio de 2002 aprobó la ley sobre el ajuste salarial de los funcionarios públicos, dando efecto a la reducción salarial. Cabe señalar que, durante la reanudación del segundo debate de la ley, algunos miembros del Consejo Legislativo opinaron que la magnitud de la reducción salarial propuesta era demasiado moderada pues consideraban que el nivel de remuneración de los funcionarios de la administración pública ya era sustancialmente más elevado que el del sector privado.

- 65.** El Gobierno de la HKSAR estaba obligado a aplicar en término el ajuste salarial anual de los funcionarios públicos, independientemente de si se trataba de un aumento o una reducción. En el caso del proceso de ajuste salarial de 2002, puesto que los indicadores de la tendencia de la remuneración neta resultantes del Estudio de la Tendencia Salarial eran negativos, el Gobierno debía organizar con tiempo las tareas legislativas necesarias para el caso de que se optase por la reducción salarial. En consecuencia, el Gobierno de la HKSAR se apresuró a formular un proyecto de ley (en el que no se especificaban porcentajes de ajuste salarial) y trató de obtener en principio el consentimiento del Jefe Ejecutivo del Consejo el 22 de mayo de 2002 (fecha en que el Jefe Ejecutivo del Consejo examinó la oferta salarial que se propondría a los representantes del personal). Una vez que el Consejo Ejecutivo dijo estar de acuerdo, el Gobierno comunicó a los representantes del personal la oferta salarial, esto es, la reducción salarial, y les remitió copia del proyecto de ley para que formularan sus comentarios. La preparación del proyecto de ley tenía dos fines, en primer lugar, ofrecer a los miembros del personal una idea clara de cómo se realizaría la reducción salarial, y en segundo lugar, sentar las bases para celebrar consultas con los representantes del personal acerca de los canales precisos para poner en práctica una reducción salarial, en caso de que así se decidiese, antes de que el proyecto de ley se sometiera a consideración del Consejo Ejecutivo. Habida cuenta de que en el proyecto de ley transmitido a los representantes del personal no se incluía ningún porcentaje de reducción, lo cual se dejaba para someter a consulta con los representantes del personal, era indudable que no se había agotado de modo alguno la discusión sobre el ajuste salarial de 2002 entre el Gobierno y los representantes del personal por haber preparado el proyecto de ley.
- 66.** En cuanto a la comisión de encuesta [véase 334.º informe del Comité de Libertad Sindical, párrafo 318], el Gobierno indicó que, con respecto al ajuste salarial anual de los funcionarios de la administración pública, aplicar el mecanismo de ajuste salarial determinando cada año la cuantía del ajuste (véanse los párrafos 5 a 9 de la presentación) era la política pública establecida. En el caso del ajuste salarial de 2002, dicho mecanismo se había ejecutado de forma totalmente coherente. Por lo tanto, en virtud del Acuerdo de 1968, en el que se estipulan los procedimientos y criterios para designar una comisión de encuesta, el jefe ejecutivo del HKSAR había llegado a la conclusión de que el ajuste salarial de los funcionarios públicos en 2002 constituía una cuestión de política pública establecida y, por lo tanto, había decidido no nombrar una comisión de encuesta. El Gobierno de la HKSAR había actuado de plena conformidad con las disposiciones pertinentes del Acuerdo de 1968 y no había eludido los procedimientos vigentes para poder resolver unilateralmente el diferendo.

- 67.** Dejando de lado las consideraciones propias del procedimiento, el Gobierno no consideraba adecuado someter la cuestión a una comisión de encuesta. Los representantes del personal solicitaron la designación de una comisión de este tipo fundamentalmente porque nunca se había aplicado una reducción salarial por la vía legislativa, y les interesaba saber si un enfoque de este tipo era lícito. En este sentido, el Gobierno de la HKSAR señaló que la decisión de recurrir a un procedimiento legislativo para dar efecto al ajuste salarial de 2002 en la administración pública tenía por objeto aplicar sin problemas una política establecida. Que esta decisión hubiera podido aplicarse sin recurrir a la vía legislativa, o que la legislación propuesta fuese o no constitucional eran cuestiones de derecho que una comisión de encuesta no podría resolver.
- 68.** Al decidir el ajuste salarial de los funcionarios públicos para 2002, el Gobierno de la HKSAR se había regido por el mecanismo de ajuste salarial vigente, que había funcionado eficazmente durante unos 30 años y que daba lugar a la negociación voluntaria entre el Gobierno y los representantes del personal. Los procedimientos de consulta con el personal previstos en el mecanismo de ajuste salarial de los funcionarios de la administración pública constaban de medidas adecuadas a la situación de la HKSAR adoptadas por el Gobierno de esta región, con arreglo a los artículos 7 y 8 del Convenio núm. 151, tendientes a promover la utilización de dispositivos de negociación de los ajustes salariales anuales entre el Gobierno y los representantes del personal. El simple hecho de que no se hubiese llegado a un acuerdo entre el Gobierno y el personal en cuanto al ajuste salarial de 2002 tras haber celebrado este esmerado proceso de consultas no significaba que el mecanismo de consulta con el personal no se ajustara a los artículos 7 y 8. De hecho, habida cuenta de que el Gobierno de la HKSAR es responsable del gasto público y que, al ocuparse de las escalas salariales del sector público, debe tener en cuenta todos los intereses de la comunidad en su conjunto, así como de que todo ajuste de las escalas salariales está sujeto a la financiación/examen y aprobación por parte del Consejo Legislativo, no debería darse por sentado que los acuerdos entre el Gobierno y los representantes del personal sobre el ajuste salarial anual de los funcionarios de la administración pública debían aplicarse sin modificación alguna.
- 69.** En cuanto a la recomendación *a)* consignada más arriba sobre el establecimiento de un mecanismo de negociación colectiva para los empleados públicos que no trabajan para la Administración del Estado, el Gobierno señaló que, de conformidad con su política general de adoptar medidas adecuadas a la situación local a la hora de promover las negociaciones de forma voluntaria entre empleadores y empleados o sus respectivas organizaciones, dentro de la administración pública, el Gobierno de la HKSAR había establecido un intrincado dispositivo de consulta con el personal que fomentaba la comunicación eficaz entre los directivos y los representantes del personal en cuestiones concernientes a las condiciones de trabajo y propiciaba la participación de los representantes del personal al establecer cuestiones de ese tipo (entre otras cosas, para reclamar o presentar contrapropuestas en respuesta a las ofertas formuladas por el Gobierno de la HKSAR). En este dispositivo de consulta para el personal de la administración pública, que daba lugar a la participación real del personal en la determinación de las condiciones de empleo, se contemplaba la negociación voluntaria de las condiciones de servicio. Lo complementaba el arbitraje independiente de una comisión de encuestas que podía formarse en determinadas circunstancias prescritas por el Acuerdo de 1968 para examinar cuestiones en las que el Gobierno de la HKSAR y los representantes del personal no podían llegar a un acuerdo.
- 70.** Si bien no se contaba con leyes en las que se previera la negociación colectiva en la administración pública, para la situación particular de la HKSAR, un enfoque legislativo de ese tipo tampoco era idóneo; el dispositivo de consulta de la administración pública se correspondía con muchos de los principios subyacentes de la negociación colectiva (por ejemplo, el carácter voluntario de la negociación, el principio de la buena fe y el objetivo

de regular las condiciones de empleo por medio de convenios). De conformidad con el Acuerdo de 1968 firmado entre el Gobierno de la HKSAR y las tres principales asociaciones de personal, el Gobierno se comprometía a discutir con los representantes del personal, con ánimo de buena voluntad, toda cuestión que guardara relación con las condiciones de servicio que afectaran a una parte sustancial del conjunto de los funcionarios de la administración pública, o a los miembros de una o más de dichas asociaciones de personal. El Gobierno de la HKSAR también se comprometía a no introducir cambios considerables en las condiciones de servicio de los empleados públicos sin consulta previa con los representantes del personal. Este compromiso se correspondía con el principio de buena fe establecido por el Comité de Libertad Sindical. Tanto el Gobierno de la HKSAR como los representantes del personal procuraban llegar a un acuerdo, de ser posible, mediante consultas de ese tipo, y se comprometían a respetar el carácter vinculante de todo acuerdo logrado. Si después de agotar el recurso a las consultas y de agotar otros canales administrativos existentes no se llegaba a un acuerdo, la cuestión podía someterse a consideración de una comisión de encuesta independiente, con arreglo a lo estipulado en el Acuerdo. Las recomendaciones de la comisión de encuesta eran de obligado cumplimiento tanto para la parte oficial como para los representantes del personal, siempre y cuando se cumplieran ciertas condiciones. Para reforzar el mecanismo de consulta del personal se contaba con diversos órganos independientes que prestaban asesoramiento imparcial al Gobierno de la HKSAR en cuestiones salariales y relativas a las condiciones de empleo de los funcionarios públicos. En general, antes de pronunciarse ante el Gobierno de la HKSAR, estos órganos tomaban en consideración la opinión del personal y de la dirección.

71. Habida cuenta del contexto específico de la HKSAR, determinar las condiciones de empleo de los funcionarios de la administración pública no podía correr por cuenta exclusiva del brazo ejecutivo del Gobierno de la HKSAR y los representantes del personal. Concretamente, el primero formulaba propuestas de política en cuestiones relativas a dichas condiciones de empleo y, tras someterlas a consulta con los representantes del personal, se sometían a consideración del Jefe Ejecutivo del Consejo. Las decisiones de política de este último eran objeto de examen por parte del Consejo Legislativo, cuyos poderes y funciones también lo habilitaban para formular leyes con las que se ejecutaban las decisiones de política, cuando era necesario, así como para aprobar el gasto público. Al examinar las propuestas del brazo ejecutivo del Gobierno de la HKSAR, los miembros del Consejo Legislativo prestaban su asesoramiento independiente sobre los asuntos que se debatían, y podían, si lo consideraban menester y correcto, invitar a los representantes del personal de los consejos consultivos centrales y demás representantes del personal a entregarles directamente a ellos sus presentaciones, tal como ocurrió en el caso del ajuste salarial de 2002. El Consejo Legislativo, pues, estudió y analizó minuciosamente los puntos de vista de los representantes del personal antes de aprobar la ley de ejecución de la decisión de reducción salarial.
72. El Gobierno añade que en el transcurso de los últimos 30 años, el mecanismo de ajuste salarial anual de los funcionarios de la administración pública había dado cabida a la participación efectiva del personal en el proceso de debate y determinación de los ajustes, prueba de lo cual era que el personal por lo general había estado de acuerdo con los ajustes salariales anteriores al de 2002, objeto de la actual presentación. A la luz de la experiencia del mismo, el Gobierno de la HKSAR había procurado mejorar más los procedimientos de celebración de consultas con el personal al avanzar con el proceso del ajuste salarial de 2003. Desde agosto de 2002, y por conducto de un dedicado grupo de trabajo, con bastante antelación al calendario habitual para la celebración de consultas sobre el ajuste salarial anual, el Gobierno de la HKSAR ya mantenía conversaciones sobre el ajuste salarial de 2003 con los representantes del personal de los consejos consultivos centrales y los cuatro principales sindicatos de la administración pública. Las deliberaciones que tuvieron lugar en el seno del grupo de trabajo culminaron con el consenso acerca de los ajustes salariales

para 2003. El Gobierno también estaba trabajando en estrecha cooperación con el personal en la creación de un mecanismo mejorado de ajuste salarial para los funcionarios de la administración pública que apuntalara la política establecida de mantener la remuneración de los empleados públicos en un nivel ampliamente comparable al del sector privado. En este sentido, en abril de 2003, creó un grupo consultivo en el que estaban presentes los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales y los cuatro principales sindicatos de los empleados públicos, que constituyó un foro ordinario de discusión general entre la dirección y los representantes del personal sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con el proceso de ajuste salarial. Desde su creación, el grupo consultivo había celebrado 22 reuniones/sesiones de debate y continuaría sus deliberaciones hasta que se formulara el mecanismo mejorado.

- 73.** El Gobierno de la HKSAR entiende que el artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a ningún país/territorio ratificante a establecer un mecanismo de negociación colectiva o a adoptar medidas legislativas con miras a crear un mecanismo de este tipo. El mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios de la administración pública en la HKSAR, que contemplaba la negociación voluntaria por conducto de un intrincado dispositivo de celebración de consultas con el personal, así como el asesoramiento imparcial de órganos independientes al Gobierno y el Consejo Legislativo cuando examinaban las propuestas del brazo ejecutivo del Gobierno, se había adoptado a la luz de la situación específica de la HKSAR. Este mecanismo de probada eficacia, creado desde hacía largo tiempo, funcionaba de conformidad con el espíritu y los principios del artículo 4 del Convenio núm. 98.
- 74.** En relación con la recomendación *b)* anterior, el Gobierno indicó que ya existía dentro de la administración pública de la HKSAR un intrincado mecanismo de celebración de consultas con el personal en tres niveles, que funcionaba de conformidad con el espíritu y los principios del artículo 4 del Convenio núm. 98 y el artículo 7 del Convenio núm. 151 por lo que respecta a la celebración de consultas entre la dirección y el personal sobre diversas cuestiones que afectan a los funcionarios públicos, entre las que cabe mencionar las condiciones de empleo de los empleados públicos, independientemente de si trabajaban en la Administración del Estado. El Gobierno de la HKSAR se basaría en el dispositivo establecido de celebración de consultas con el personal y formularía procedimientos o crearía foros para hacer participar a los representantes del personal en consultas más exhaustivas en torno a las condiciones de empleo de los funcionarios de la administración pública.
- 75.** Con respecto a la recomendación *c)* anterior, el Gobierno indicó que continuaría observando el Acuerdo de 1968 y, en el caso de que en el futuro surgiera una controversia sobre la determinación de las condiciones de empleo de los funcionarios de la administración pública, consideraría la creación de una comisión de encuesta, cuando correspondiese y si fuese menester, en virtud de las correspondientes disposiciones del Acuerdo de 1968.
- 76.** En cuanto a la recomendación *d)* anterior, el Gobierno de la HKSAR aseguró al Comité de Libertad Sindical que la HKSAR estaba plenamente empeñada en cumplir con las normas y los principios de la libertad sindical y no cesaría en sus esfuerzos en tal sentido. Asimismo, apreciaba la oferta de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo y consideraría la posibilidad de recurrir a la misma cuando y según fuese necesario.
- 77.** En conclusión, el Gobierno de la HKSAR ha adoptado medidas eficaces que se adecuaban a la situación de la administración pública de Hong Kong, de conformidad con los artículos de los convenios internacionales del trabajo pertinentes aplicables a la HKSAR. El mecanismo vigente de celebración de consultas con el personal de la administración pública, que daba cabida a la participación del personal en la determinación de sus

condiciones de empleo preveía concretamente la negociación voluntaria de dichas condiciones entre el personal y la dirección. El Gobierno de la HKSAR seguiría vigilando de cerca el funcionamiento de dicho dispositivo e introduciría mejoras cuando fueran necesarias y procedentes con miras a mejorar la eficacia de las consultas con su personal en cuestiones que afectaran a las condiciones de empleo del mismo.

- 78.** Por último, el Gobierno indicó que varias solicitudes de peritaje judicial de la Ordenanza sobre Ajuste Salarial de los Funcionarios Públicos que habían sido desestimadas por el Tribunal de Primera Instancia en junio de 2003 posteriormente habían sido recurridas y serían sometidas a consideración del Tribunal de Última Instancia en junio de 2005. Una vez que los exámenes judiciales pertinentes hubieran concluido se daría a conocer el resultado.
- 79.** *El Comité toma nota de esta información. El Comité recuerda que había solicitado al Gobierno que lo mantuviese informado de la evolución de la situación sólo en relación con el punto a) supra, sobre el establecimiento de un mecanismo de negociación colectiva que permitiera que los empleados públicos que no trabajan para la Administración del Estado negociaran colectivamente sus condiciones de empleo, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.*
- 80.** *No obstante, el Comité toma debida nota de la información facilitada por el Gobierno sobre las mejoras al mecanismo de determinación del ajuste salarial, en particular, del hecho de que el proceso para el ajuste correspondiente a 2003 hubiese comenzado con bastante antelación al calendario habitual para la celebración de consultas y hubiese culminado en consenso acerca de los ajustes salariales. Toma nota asimismo de la creación de un grupo consultivo, en el que participan los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales y los cuatro principales sindicatos, el cual constituye un foro ordinario de discusión general, con miras a crear un mecanismo de ajuste salarial mejorado para los funcionarios públicos. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno prevé basarse en el dispositivo de celebración de consultas con el personal establecido y formular procedimientos o foros adaptados a la situación que den cabida a la participación de los representantes del personal en consultas más intensivas sobre las condiciones de empleo de los funcionarios públicos.*
- 81.** *En relación con el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos que no trabajan en la Administración del Estado, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, ya existe un intrincado mecanismo de tres niveles para la celebración de consultas entre la dirección y el personal por lo que respecta a diversas cuestiones, incluidas las condiciones de empleo de los empleados públicos, independientemente de si trabajan o no en la Administración del Estado. El mecanismo contempla la negociación voluntaria por conducto de un intrincado dispositivo de celebración de consultas con el personal, asesoramiento imparcial por parte de órganos independientes, y el examen de las propuestas por parte del Consejo Legislativo. Según el Gobierno, ha sido adoptado a la luz de la situación específica de la HKSAR y funciona de conformidad con el espíritu y los principios del artículo 4 del Convenio núm. 98, en el que no se impone la obligación a los gobiernos de crear un mecanismo de negociación colectiva ni de adoptar medidas legislativas con miras al establecimiento de un mecanismo de este tipo.*
- 82.** *El Comité desea subrayar que si bien el contenido del artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva. Por el contrario, el Comité anteriormente ha recordado que deberían adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de*

*procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 781]. Es lo que exige el artículo 4 del Convenio núm. 98, aplicable sin modificaciones en el territorio de China/Región Administrativa Especial de Hong Kong.*

83. *El Comité recuerda además que en el examen anterior de este caso el querellante sugirió que entre las medidas para promover la negociación colectiva se incluyeran disposiciones que establecieran procedimientos objetivos para determinar la representatividad de los sindicatos de la administración pública, tomando en consideración que con ocasión del caso núm. 1942, el Comité había solicitado al Gobierno que considerase seriamente la adopción de disposiciones legislativas que estableciesen procedimientos objetivos para determinar la condición representativa de los sindicatos en la negociación colectiva, con respecto a los principios de la libertad sindical [véase 334.º informe, párrafo 312].*
84. *Con respecto a los funcionarios públicos en particular, el Comité recuerda que conviene hacer una distinción entre los funcionarios que ejercen actividades propias de la Administración del Estado (funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables), y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podrá excluirse del campo de aplicación del Convenio núm. 98 a la primera categoría de trabajadores a que se ha hecho referencia. Por consiguiente todos los trabajadores del sector público no afectados a la administración del Estado deben gozar de los derechos de negociación colectiva, y se debería dar prioridad a la negociación colectiva como medio de resolver las controversias que se planteen en relación con el establecimiento de las condiciones de empleo en el sector público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 793 y 194]. Así pues, la legislación debería prever disposiciones específicas en las que se reconozca clara y explícitamente el derecho de las organizaciones de empleados y funcionarios de la administración pública que no trabajan en calidad de agentes de la administración pública a concluir acuerdos colectivos.*
85. *El Comité pide una vez más al Gobierno que estudie la posibilidad de, tal vez dentro del marco del grupo consultivo establecido recientemente y con la participación de los representantes del personal de los cuatro consejos consultivos centrales y los cuatro principales sindicatos, establecer un mecanismo de negociación colectiva que permita a los empleados públicos que no trabajan en la Administración del Estado, negociar colectivamente sus condiciones de empleo, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, aplicable sin modificaciones en el territorio de China/Región Administrativa Especial de Hong Kong.*
86. *El Comité toma nota de la declaración del Gobierno en cuanto a que considerará la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina cuando y según fuese necesario y reitera que dicha asistencia está a disposición del Gobierno si así lo deseara.*

Caso núm. 1916 (Colombia)

87. *El Comité examinó este caso, relativo al despido de dirigentes sindicales y trabajadores por haber organizado una huelga en 1993 en las Empresas Varias Municipales de Medellín, en dos ocasiones [véanse 309.º informe, párrafos 92 a 105 y 313.º informe párrafos 19 a 26]. El Comité había urgido al Gobierno a que tomara todas las medidas necesarias para reintegrar en sus puestos de trabajo a los dirigentes, sindicalistas y trabajadores que fueron despedidos por haber organizado una huelga en 1993 en las «Empresas Varias Municipales de Medellín» (concretamente en el sector de recolección de basura) y, si ello no fuera posible, que se les indemnizara de manera completa. El Comité había pedido también que*

la calificación de las huelgas (declaración de ilegalidad) fuera realizada por un órgano independiente y no por la autoridad administrativa, y que se modificaran las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que prohíbe la huelga en una amplia gama de servicios que no pueden ser considerados esenciales en el sentido estricto del término.

88. Por comunicación de junio de 2004, la organización querellante manifiesta que las Empresas Varias Municipales de Medellín cumplen parcialmente lo ordenado por el Comité de Libertad Sindical y la sentencia de la Corte Constitucional. A este respecto, la organización querellante señala que: 161 trabajadores fueron efectivamente reintegrados a partir del 27 de diciembre de 1999; 7 fallecieron durante el tiempo de transcurrido entre la fecha de despido y la fecha en que se hizo efectivo el reintegro a la entidad; 5 fueron jubilados por la empresa durante el tiempo transcurrido entre el despido y la fecha de reintegro; 2 renunciaron de manera expresa y voluntaria a ser reintegrados; 1 fue reintegrado a la empresa por decisión judicial el 13 de mayo de 1997, y 29 trabajadores no fueron reintegrados a la empresa con el argumento de que sus cargos pertenecían a la gerencia de servicios agropecuarios y ésta ya no correspondía al objeto social de la empresa.
89. Por comunicación de 15 de abril de 2005, el Gobierno señala que la sentencia de tutela núm. 568 de 1999, proferida por la Corte Constitucional, ordena en su parte resolutive en el numeral segundo lo siguiente: «ordenar a las Empresas Varias de Medellín E.P.S. que proceda, dentro de los tres (3) meses siguientes a la notificación de este fallo de revisión, a reintegrar a los 209 trabajadores despedidos por los hechos que originaron esta acción y a, reconocer los salarios y prestaciones que dejaron de percibir, entendiéndose para todos los efectos que no ha habido solución de continuidad en su relación laboral con esa empresa. En caso de resultar imposible reintegrar alguno de ellos, previa la calificación de esa imposibilidad por el Tribunal Administrativo de Antioquia, esa corporación determinará esa indemnización que las Empresas Varias de Medellín, deberá pagar a quienes no asuman de nuevo sus puestos por esta causa». Afirma el Gobierno que la empresa dio cumplimiento a la citada sentencia de tutela. Con relación al caso particular de los 29 trabajadores que pertenecían al servicio agropecuario, procedió a indemnizarlos; actuación que es válida teniendo en cuenta que el reconocimiento de indemnización se encontraba plenamente establecido en la parte resolutive de la sentencia en comento. La organización sindical presentó dos incidentes de desacato que al ser resueltos determinaron que la empresa no incumplió decisión judicial alguna. El hecho de no reintegrar a los trabajadores que prestaban servicios agropecuarios constituía una imposibilidad física y jurídica ya que conforme a la ley núm. 142, el Consejo del Municipio de Medellín, mediante acuerdo núm. 0198 de 1998, transformó las Empresas Varias en una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal con el objeto exclusivo de prestar el servicio público domiciliario de aseo y sus actividades complementarias, dejando por fuera en cumplimiento de la ley la actividad del servicio agropecuario.
90. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2046 (Colombia)

91. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 285 a 326]. En dicha ocasión el Comité formuló las recomendaciones siguientes:
- a) en cuanto a los alegados despidos y sanciones a los trabajadores afiliados a SINALTRABAVARIA por participar en un paro en la empresa el 31 de agosto de 1999, el Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y pide al Gobierno tome las medidas necesarias para acelerar los procesos

judiciales en trámite y que continúe manteniéndolo informado de los resultados de las acciones y los recursos iniciados;

- b) en lo que respecta al despido de dirigentes sindicales de la Caja de Crédito Agrario en desconocimiento del fuero sindical y al incumplimiento de las sentencias que ordenan el reintegro de algunos de dichos dirigentes, respecto de lo cual el Consejo de Estado ha estimado que el derecho particular del demandante encuentra satisfacción en el reconocimiento de los salarios dejados de devengar desde el momento de la supresión del cargo hasta la notificación del acto administrativo que determine las causas que imposibilitan el reintegro ordenado el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, los trámites pendientes para el pago de los salarios y beneficios a los trabajadores restantes finalicen con rapidez y que lo mantenga informado al respecto;
- c) en lo que respecta al rechazo de la inscripción de las organizaciones sindicales USITAC, SINALTRABET y UNITAS, por defectos legales el Comité recuerda que si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones y pide al Gobierno que tome medidas para que tan pronto como se dé cumplimiento a los requisitos mínimos, las autoridades procedan a la inscripción de las organizaciones sindicales USITAC, SINALTRABET y UNITAS en el registro sindical;
- d) en cuanto a las acciones instauradas por la empresa tendientes al levantamiento del fuero sindical de los Sres. William de Jesús Puerta Cano, José Everardo Rodas, Alberto Ruiz y Jorge William Restrepo, el Comité pide al Gobierno que informe si los dirigentes sindicales han sido finalmente despedidos y que indique los motivos de dicha medida;
- e) en cuanto al alegado posterior despido injustificado de los directivos sindicales de SINALTRAINBEC y fundadores de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Alimentos (USTIBEA), entre los que se cuenta también William de Jesús Puerta Cano, junto con Luis Fernando Viana Patiño, Edgar Darío Castrillón Munera y Alberto de Jesús Bedoya Ríos aduciendo faltas disciplinarias graves, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación independiente tendiente a determinar si los despidos mencionados se efectuaron previo levantamiento del fuero sindical, y teniendo en cuenta que de acuerdo con lo manifestado por el Gobierno, el reintegro de los trabajadores sólo puede efectuarse una vez que éstos hayan iniciado las acciones judiciales correspondientes, que lo mantenga informado de toda acción o recurso judicial instaurado con ese fin; el Comité recuerda que si las autoridades competentes constatan el carácter antisindical de los despidos, los sindicalistas en cuestión deberían ser reintegrados a su puesto de trabajo;
- f) en cuanto a la imposibilidad legal de constituir sindicatos de industria que agrupen a trabajadores de varios tipos de industrias, el Comité recuerda que de acuerdo con el artículo 2 del Convenio núm. 87 los trabajadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y por consiguiente son ellos quienes determinan la estructura sindical que desean;
- g) en cuanto a los despidos de trabajadores afiliados a la organización querellante SINALTRAINBEC, y los planes de prejubilación adoptados por la empresa al que se acogieron algunos empleados, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo recurso judicial que se interponga contra dichas medidas;
- h) en lo que respecta al cierre de la planta COLENVASES que implicó el despido de 42 trabajadores y 7 dirigentes sindicales sin el levantamiento del fuero sindical y sin haber cumplido con la resolución del Ministerio de Trabajo que autorizó el cierre pero que ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente, el Comité pide una vez más al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los recursos judiciales incoados por SINALTRABAVARIA ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa contra las resoluciones núms. 2169, 2627 y 2938 relativas a esta cuestión y que envíe una copia de dichas decisiones;
- i) en cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a las presiones sobre trabajadores para que se desafilien del Sindicato, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar la plena aplicación del principio según el cual nadie debe

ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y

- j) en cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a la negativa a conceder permisos sindicales, el Comité pide al Gobierno que respete los principios contemplados en el párrafo 10 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), y que le informe si se han iniciado acciones contra la empresa al respecto y si las mismas fueron resueltas favorablemente a la empresa.

- 92.** En una comunicación de fecha 11 de mayo de 2005, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) refiriéndose a los alegatos presentados por el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. (SINTRAFEC), informa que todavía siguen sin efectuarse los descuentos ordinarios de la cuota sindical por beneficio convencional a los trabajadores no afiliados a SINTRAFEC y que se benefician de la convención colectiva de trabajo firmada. Según la organización querellante, a pesar de las recomendaciones del Comité formuladas en exámenes anteriores del caso que pedían al Gobierno que realizara una investigación, hasta el momento no se ha recibido ninguna información al respecto. La organización querellante añade que se ha despedido a varios trabajadores, cuya lista se acompaña, de los cuales, los Sres. Alba Lucía Ríos Mora, José Horacio Rivera Posada y Jaime Enrique Angulo fueron despedidos el mismo día en que se notificó su afiliación al sindicato y los Sres. Luz Adriana Marquez Velázquez y Carlos Odilio Peralta Ospina fueron despedidos 8 días después de haberse afiliado. Además, la Federación Nacional del Café utiliza regularmente las cooperativas de trabajo asociado en reemplazo de los trabajadores a término indefinido en desconocimiento de la convención colectiva de trabajo que lo prohíbe.
- 93.** En una comunicación de fecha 8 de junio de 2005, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Producción, Fabricación y Elaboración de Productos Alimenticios y Lácteos (SINALTRAPROAL), informa que el Consejo de Estado denegó la demanda incoada por dicha organización sindical contra la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que había denegado la inscripción de los miembros elegidos para reintegrar la Junta directiva de SINTRANOEL, la inscripción de una reforma estatutaria en donde se transforma el sindicato de base SINTRANOEL en un sindicato de industria (SINALTRAPROAL), ambos de fecha 23 de mayo de 1999 y la inscripción de los nuevos miembros de la Junta Directiva de SINTRANOEL aprobada en asamblea el 6 de junio de 1999. Según el Consejo de Estado, en razón de la escisión de Industrias Alimenticias Noel en dos empresas distintas: Compañía de Galletas Noel S.A. e Industrias Alimenticias Noel S.A., los trabajadores que quedaron trabajando en una de las empresas no pueden integrar la junta directiva del sindicato de la otra empresa y que la transformación de la organización sindical de empresa en una organización de industria carecía de validez ya que se efectuó con posterioridad a la escisión de las dos empresas.
- 94.** En su comunicación de 12 de agosto de 2005, el Gobierno señala en cuanto a los alegados despidos y sanciones a los trabajadores afiliados a SINALTRABAVARIA por participar en un paro en la empresa el 31 de agosto de 1999, la justicia laboral continúa el trámite de los procesos iniciados. De este modo, se ha condenado a la empresa Bavaria por el despido sin justa causa, pero absolviéndola del reintegro, del reconocimiento de pensión de jubilación y del pago de indemnización moratoria del Sr. Luis Alfredo Quintero Velásquez; se ordenó el pago de indemnización del de los Sres. Alfonso Maigual Valdez y José Luis Salazar, con fecha 4 de febrero de 2005. El Gobierno añade que tanto la empresa como los trabajadores presentaron recursos de apelación que se encuentran en trámite.
- 95.** En lo que respecta al despido de dirigentes sindicales de la Caja de Crédito Agrario en desconocimiento del fuero sindical y al incumplimiento de las sentencias que ordenan el reintegro de algunos de dichos dirigentes, el Gobierno informa que de los 34 procesos

judiciales en trámite, 18 han finalizado, 13 con sentencia absolutoria y 5 con sentencia condenatoria y los 16 restantes se encuentran en trámite. En cuanto a las sentencias condenatorias, la Caja de Crédito Agrario en Liquidación expidió un acto administrativo mediante el cual declara la imposibilidad física y jurídica del reintegro ordenando la liquidación y pago de salarios y prestaciones dejados de devengar desde el momento de la supresión del cargo hasta la notificación del acto en que se declaró la imposibilidad del reintegro.

- 96.** En lo que respecta al rechazo de la inscripción de las organizaciones sindicales USITAC, SINALTRABET y UNITAS, el Gobierno informa que se han agotado todos los recursos administrativos incoados por las organizaciones sindicales y que se encuentran a disposición los recursos judiciales, pero que hasta la fecha, no se ha iniciado acción judicial alguna.
- 97.** En cuanto a las acciones instauradas por la empresa tendientes al levantamiento del fuero sindical de los Sres. William de Jesús Puerta Cano, José Everardo Rodas, Alberto Ruiz y Jorge William Restrepo, el Gobierno informa que la empresa desistió de la solicitud de levantamiento del fuero sindical de los Sres. Puerta, Rodas y Ruiz, ya que no gozaban de fuero sindical debido a que la Subdirectiva Itagúí a la que pertenecían no reunía los requisitos mínimos de existencia. El Gobierno añade que los despidos fueron originados por justas causas debido a la negativa de los trabajadores a asistir a sesiones de capacitación. El Gobierno señala además que en el caso del Sr. Puerta Cano, el Tribunal Superior de Medellín, negó la existencia de fuero sindical y los casos de los Sres. Rodas y Ruiz, se encuentran aún en trámite ante la jurisdicción ordinaria.
- 98.** En cuanto al alegado posterior despido injustificado de los directivos sindicales de SINALTRAINBEC y fundadores de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Alimentos (USTIBEA), entre los que se cuenta también William de Jesús Puerta Cano, junto con Luis Fernando Viana Patiño, Edgar Darío Castrillón Munera y Alberto de Jesús Bedoya Ríos aduciendo faltas disciplinarias graves, el Gobierno señala que el Ministerio de Protección Social no es competente para iniciar investigaciones por despidos sin justa causa, ya que ello es competencia de los jueces. El Gobierno señala que es el trabajador quien debe iniciar el proceso de despido sin justa causa y se compromete a informar al Comité de todo proceso judicial que se inicie al respecto.
- 99.** En cuanto a la imposibilidad legal de constituir sindicatos de industria que agrupen a trabajadores de varios tipos de industrias, como sería el caso de SINALTRAINBEC y USTIBEA a los cuales se les ha denegado la inscripción, el Gobierno señala que en el presente caso obedece a cuestiones de salud y sanidad pública el denegar la inscripción a una organización sindical que agrupa a trabajadores de las industrias alimenticias y de las bebidas alcohólicas y que ello no responde en modo alguno a una política de discriminación antisindical.
- 100.** En cuanto a los despidos de trabajadores afiliados a la organización querellante SINALTRAINBEC, y los planes de prejubilación adoptados por la empresa al que se acogieron algunos empleados, el Gobierno informa que no se han iniciado recursos judiciales hasta la fecha.
- 101.** En lo que respecta al cierre de la planta COLENVASES que implicó el despido de 42 trabajadores y 7 dirigentes sindicales sin el levantamiento del fuero sindical y sin haber cumplido con la resolución del Ministerio de Trabajo que autorizó el cierre pero que ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente, el Gobierno informa que el expediente que tramita ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa se encuentra para sentencia y que una vez sea dictada se comunicará al Comité. El Gobierno añade que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expidió la

resolución núm. 2169 de 7 de septiembre de 1999 en la cual se ordena a la empresa dar cumplimiento de las cláusulas 7 y 14 pero que en la resolución posterior de 22 de octubre de 1999 núm. 2627 omite la expresión previamente. Dichas resoluciones fueron confirmadas por la resolución núm. 2938 de 20 de diciembre de 1999.

102. En cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a las presiones sobre trabajadores para que se desafilien del Sindicato, el Gobierno señala que según la empresa en ningún momento se ha presionado a los trabajadores para que se desafilien.
103. En cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a la negativa a conceder permisos sindicales, respecto de los cuales el Comité pidió al Gobierno que informara si se han iniciado acciones contra la empresa al respecto y si las mismas fueron resueltas favorablemente a la empresa, el Gobierno informa que la empresa no ha sido condenada por negativa de permisos sindicales.
104. *En cuanto a los alegatos despidos y sanciones a los trabajadores afiliados a SINALTRABAVARIA por participar en un paro en la empresa el 31 de agosto de 1999, el Comité toma nota de las decisiones adoptadas hasta ahora y que los recursos de apelación interpuestos tanto por los trabajadores como por la empresa se encuentran pendientes. El Comité recuerda que el despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 591] y pide al Gobierno que continúe tomando las medidas necesarias para acelerar los procesos judiciales en trámite y que lo mantenga informado de los resultados de las acciones y los recursos iniciados.*
105. *En lo que respecta al despido de dirigentes sindicales de la Caja de Crédito Agrario en desconocimiento del fuero sindical y al incumplimiento de las sentencias que ordenan el reintegro de algunos de dichos dirigentes, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que de los 34 procesos judiciales en trámite, 18 han finalizado, 13 con sentencia absolutoria y 5 con sentencia condenatoria y los 16 restantes se encuentran en trámite y que respecto de las sentencias condenatorias, la Caja de Crédito Agrario en Liquidación expidió un acto administrativo mediante el cual declara la imposibilidad física y jurídica del reintegro ordenando la liquidación y pago de salarios y prestaciones dejados de devengar desde el momento de la supresión del cargo hasta la notificación del acto en que se declaró la imposibilidad del reintegro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de los 16 procesos restantes.*
106. *En lo que respecta al rechazo de la inscripción de las organizaciones sindicales USITAC, SINALTRABET y UNITAS, el Comité toma nota de que según el Gobierno se han agotado todos los recursos administrativos incoados por las organizaciones sindicales y que se encuentran a disposición los recursos judiciales, pero que hasta la fecha, no se ha iniciado acción judicial alguna. El Comité recuerda una vez más al Gobierno que el artículo 2 del Convenio núm. 87 ratificado por Colombia, establece que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».y que «si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza poner trabas a la libre creación de las organizaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 248]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto de estos principios y que tome medidas para que tan pronto como se dé cumplimiento a los requisitos legales mínimos, las autoridades procedan a la inscripción de las organizaciones sindicales USITAC, SINALTRABET y UNITAS en el registro sindical.*

- 107.** *En cuanto a las acciones instauradas por la empresa tendientes al levantamiento del fuero sindical de los Sres. William de Jesús Puerta Cano, José Everardo Rodas, Alberto Ruiz y Jorge William Restrepo, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en el caso del Sr. Puerta Cano, el Tribunal Superior de Medellín, negó la existencia de fuero sindical y los casos de los Sres. Rodas y Ruiz, se encuentran aún en trámite ante la jurisdicción ordinaria. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de estos recursos.*
- 108.** *En cuanto al alegado posterior despido injustificado de los directivos sindicales de SINALTRAINBEC y fundadores de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Alimentos (USTIBEA), entre los que se cuenta también William de Jesús Puerta Cano, junto con Luis Fernando Viana Patiño, Edgar Darío Castrillón Munera y Alberto de Jesús Bedoya Ríos aduciendo faltas disciplinarias graves, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que el Ministerio de Protección Social no es competente para iniciar investigaciones por despidos sin justa causa, ya que ello es competencia de los jueces y que informará de todo recurso que los trabajadores afectados inicien. En el marco de la protección del derecho de los dirigentes sindicales que gozan de fuero sindical de conformidad con la legislación nacional (los artículos 485 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo relativos a la vigilancia y control), el Comité estima que las autoridades administrativas gozan de ciertas facultades investigativas a los fines de aplicar sanciones, sin perjuicio del derecho de las partes afectadas a utilizar los recursos judiciales pertinentes. No se trata de declarar derechos individuales ni de definir controversias, sino de efectuar una investigación sobre los hechos producidos que permitirá prevenir la violación de las disposiciones legales (en este caso concreto, el despido de un dirigente que goza de fuero sindical sin la correspondiente autorización judicial) y sancionar al eventual infractor, permitiendo asimismo a las partes recurrir a las autoridades judiciales. En estas condiciones, el Comité pide nuevamente al Gobierno que realice una investigación al respecto y que lo mantenga informado.*
- 109.** *En cuanto a la imposibilidad legal de constituir sindicatos de industria que agrupen a trabajadores de las industrias alimenticias y de las bebidas alcohólicas, como sería el caso de SINALTRAINBEC y USTIBEA a los cuales se les ha denegado la inscripción, el Comité toma nota de que según el Gobierno dicha medida obedece a cuestiones de salud y sanidad pública y que ello no responde en modo alguno a una política de discriminación antisindical. El Comité recuerda una vez más que el artículo 2 del Convenio núm. 87 establece el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que este principio sea plenamente respetado.*
- 110.** *En cuanto a los despidos de trabajadores afiliados a la organización querellante SINALTRAINBEC, y los planes de prejubilación adoptados por la empresa al que se acogieron algunos empleados, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual no se han iniciado recursos judiciales hasta la fecha.*
- 111.** *En lo que respecta al cierre de la planta COLENVASES que implicó el despido de 42 trabajadores y 7 dirigentes sindicales sin el levantamiento del fuero sindical y sin haber cumplido con la resolución del Ministerio de Trabajo que autorizó el cierre pero que ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente, el Comité toma nota de que según el Gobierno el expediente que tramita ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa se encuentra para sentencia y que una vez sea dictada se comunicará al Comité.*
- 112.** *En cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a las presiones sobre trabajadores para que se desafilien del Sindicato, el Comité toma nota de que según el Gobierno de acuerdo a información suministrada por la empresa en ningún momento se*

ha presionado a los trabajadores para que se desafilien. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación al respecto en el seno de la empresa y que lo mantenga informado al respecto.

- 113.** *En cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a la negativa a conceder permisos sindicales, el Comité toma nota de que según el Gobierno la empresa no ha sido objeto de condenas judiciales por negativa de permisos sindicales.*
- 114.** *En lo que respecta a los alegatos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) relativos a la negativa de descuentos ordinarios de la cuota sindical por beneficio convencional a los trabajadores no afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. (SINTRAFEC), por parte de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, a pesar de las recomendaciones del Comité formuladas en exámenes anteriores del caso [véanse 322.º y 324.º informes, párrafos 139 y 353 respectivamente] que pedían al Gobierno que realizara una investigación; el despido de varios trabajadores con motivo de su afiliación al sindicato y la utilización regular de cooperativas de trabajo asociado en reemplazo de los trabajadores a término indefinido en desconocimiento de la convención colectiva de trabajo que lo prohíbe, el Comité lamenta que el Gobierno no envíe sus observaciones al respecto. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el descuento de la cuota sindical por beneficio convencional a los trabajadores no afiliados en el seno de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia se haga efectivo sin demora a favor de SINTRAFEC y que realice una investigación en cuanto al alegado despido de varios trabajadores con motivo de su afiliación a la organización sindical y la utilización de cooperativas en reemplazo de trabajadores con contrato indefinido en incumplimiento del convenio colectivo vigente y que lo mantenga informado al respecto.*
- 115.** *En lo que respecta a los alegatos presentados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Producción, Fabricación y Elaboración de Productos Alimenticios y Lácteos (SINALTRAPROAL) relativos a la denegación de la inscripción de los miembros elegidos para reintegrar la Junta directiva de SINTRANOEL, la inscripción de una reforma estatutaria en donde se transforma el sindicato de base SINTRANOEL en un sindicato de industria (SINALTRAPROAL), y la inscripción de los nuevos miembros de la Junta Directiva de SINTRANOEL después de la escisión de las Industrias Alimenticias Noel en Compañía de Galletas Noel e Industrias Noel S.A. debido a que según el Consejo de Estado los trabajadores que quedaron trabajando en una de las empresas no pueden integrar la junta directiva del sindicato de la otra empresa y que la transformación de la organización sindical de empresa en una organización de industria carecía de validez ya que se efectuó con posterioridad a la escisión de las dos empresas, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto. El Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para la plena aplicación del artículo 2 del Convenio núm. 87 de conformidad a los principios ya mencionados.*

Caso núm. 2151 (Colombia)

- 116.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe del Comité, párrafos 23 a 29]. En dicha ocasión el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes.

Despidos de dirigentes sindicales

- 117.** En cuanto a los alegatos relativos al despido de los dirigentes de SINTRABENEFICIENCIAS por haber constituido la organización sindical en la Gobernación de Cundinamarca, el Comité había tomado nota de la información

suministrada por el Gobierno según la cual las resoluciones y los acuerdos por medio de los cuales se dispuso la reestructuración de la Beneficencia de Cundinamarca son anteriores a la comunicación a la entidad pública de la constitución de SINTRABENEFICIENCIAS y que los dirigentes sindicales fueron despedidos previo pago de las indemnizaciones previstas en el convenio colectivo vigente en la época. El Comité tomó nota asimismo de que las acciones judiciales ordinarias instauradas por los dirigentes despedidos han concluido en su inmensa mayoría y resultaron en sentencias favorables a la entidad pública. El Comité tomó nota de la información enviada por la organización sindical respecto de la decisión administrativa del Ministerio de Trabajo que declara la caducidad de las acciones. El Comité recordó sin embargo que en un examen anterior del caso había solicitado el fallo en el marco de la investigación administrativa iniciada por la Dirección Territorial de Cundinamarca. Observando que el Gobierno no envió informaciones al respecto, el Comité pidió nuevamente al Gobierno que comunique dicho fallo.

- 118.** Por comunicación de 4 de mayo de 2005, el Gobierno informa que al conocer sobre la denuncia presentada por la UNES contra la Beneficencia de Cundinamarca por despidos de trabajadores aforados, se solicitó el inicio de una investigación contra la mencionada entidad conforme al contenido de la denuncia presentada por la UNES. Analizados los hechos por la Coordinación de Inspección y Vigilancia de la Dirección Territorial de Cundinamarca, se concluyó que dado el tiempo transcurrido se configuraba la figura jurídica de la caducidad, teniendo en cuenta que la legislación interna vigente prevé unos términos para reclamar los presuntos derechos vulnerados por parte de los trabajadores, que son de tres años, conforme lo estipula el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral. Añade el Gobierno que el Ministerio de la Protección Social antes Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no es competente para iniciar investigaciones por despido de trabajadores aforados, competencia atribuida a los jueces laborales. El Gobierno solicitó información a la Beneficencia de Cundinamarca sobre el despido de personal aforado, en la que debía indicarse si se levantaron los respectivos fueros para proceder a ello. La gerente de la Beneficencia de Cundinamarca comunicó que no se iniciaron procesos solicitando el respectivo levantamiento de fueros sindicales, pero que sí se cancelaron los emolumentos de ley, reconociendo y pagando las indemnizaciones de conformidad con la convención colectiva de trabajo. Según el Gobierno, el fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que una protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado, pues dicha garantía protege la organización sindical, por lo tanto carece de un valor pecuniario como lo quiere hacer ver la organización sindical; es decir que cuando se despide a un trabajador aforado, lo que se le reconoce es la indemnización por el despido injusto.

- 119.** *A este respecto el Comité observa que los artículos 405 y 408 del Código Sustantivo de Trabajo disponen lo siguiente en relación con el fuero sindical: artículo 405. **Definición.** «Se denomina «fuero sindical» la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo»; y artículo 408. **Contenido de la sentencia.** «El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa. Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa de despido. Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.» En estas condiciones, teniendo*

en cuenta que el Gobierno informa que no se ha respetado lo dispuesto en el Código del Trabajo al efectuarse los despidos de los dirigentes de SINTRABENEFICENCIAS, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salarios.

Negociación colectiva en el sector público

- 120.** El Comité pidió al Gobierno que le informe sobre nuevos avances o progresos en materia de negociación colectiva en el sector público en el Distrito Capital.
- 121.** El Gobierno indica que se dictó el decreto núm. 137 de 2004 que creó el Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral y las Subcomisiones de Salarios, Carrera Administrativa, y Garantías Sindicales con la participación de las organizaciones sindicales del Distrito. En el marco de las mencionadas subcomisiones se ha llegado a acuerdos como el relativo al incremento salarial aplicable a todos los servidores públicos del Distrito Capital. Igualmente, en la Subcomisión de Carrera Administrativa se realizaron numerosas reuniones en las que se llegaron a acuerdos sobre los mecanismos para aplicar la ley núm. 909 de 2002, relativa a la carrera administrativa. Entre los acuerdos se encuentra el relacionado al procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores ante las comisiones de personal, que se realizará en una sola fecha en todas las entidades del Distrito Capital; se trata de un factor que fortalece los procesos democráticos y la participación de los trabajadores en los temas que son de su inmediato interés. La Subcomisión de Garantía se ha ocupado de lo relativo al otorgamiento de permisos sindicales, al igual que de otros temas relacionados con la protección del derecho de asociación y de libertad sindical.
- 122.** *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Decisiones judiciales pendientes

- 123.** El Comité pidió al Gobierno que le informe sobre los fallos pendientes ante el Consejo de Estado relativos a la legalidad del decreto núm. 1919 que dispuso la suspensión del pago de ciertos beneficios salariales y prestacionales dispuestos en los convenios colectivos.
- 124.** El Gobierno informa que a la fecha no se ha dictado un fallo.
- 125.** *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el fallo que se dicte.*

Falta de consulta

- 126.** El Comité pidió al Gobierno que envíe sus informaciones sobre los alegatos de SINTRAGOBERNACIONES relativos a la falta de consulta del sindicato en la elaboración de un proyecto de ordenanza destinado a modificar el Estatuto Básico de la Administración Pública de Cundinamarca y reorganizar la estructura de la Administración Departamental.
- 127.** El Gobierno informa que la ordenanza núm. 14 de 2004, proferida por la Asamblea de Cundinamarca en su artículo 4 dispone la integración de una comisión de seguimiento, integrada por dos miembros en representación de la Asamblea designados por la Mesa Directiva, dos en representación de los funcionarios inscritos en carrera administrativa y los trabajadores oficiales de los cuales por lo menos uno deberá pertenecer a la organización sindical y dos en representación del gobierno departamental, designados por el Gobernador. Con el propósito de garantizar la participación democrática de todos los servidores públicos departamentales y teniendo en cuenta que la ordenanza núm. 14 no

dispuso los mecanismos para la elección de los miembros de la comisión, el Gobernador del departamento expidió el 23 de septiembre de 2004 la circular núm. 7 mediante la cual estableció el procedimiento para su conformación. Una vez realizada la correspondiente elección, los servidores públicos no designaron su representante, cumpliendo el departamento con la obligación de promover la participación democrática, de acuerdo con el procedimiento contenido en la circular núm. 7 de 2004. Teniendo en cuenta que en la referida elección se presentaron votos en blanco, se buscó un mecanismo alternativo para la conformación de la comisión y mediante circular núm. 08 de 3 de diciembre de 2004 se estableció un nuevo procedimiento en aras de buscar la participación de los funcionarios ante la Comisión de Acompañamiento y Seguimiento. En cumplimiento de la circular núm. 08 se realizaron las correspondientes elecciones y fue elegido por unanimidad como representante de los trabajadores oficiales el Sr. Wilson López Sánchez, por su calidad de miembro de SINTRAGOBERNACIONES – seccional Bogotá, quien al momento de la elección ostentaba la calidad de miembro de la Comisión de Reclamos de la Organización Sindical y el Sr. Fernando Ernesto Fierro Barragán, profesional especializado del Instituto Departamental de Acción Comunal, funcionario inscrito en el registro público de carrera administrativa. Posteriormente la Directiva del sindicato retiró de forma inmediata y arbitraria al Sr. Wilson López Sánchez de la Comisión de Reclamos, «sancionando» de esta forma el hecho que un trabajador sindicalizado haga parte de la Comisión de Acompañamiento y Seguimiento establecida mediante ordenanza núm. 14 de 2004. Añade el Gobierno que el 14 de diciembre de 2004, la Administración Departamental con el objeto de informar sobre el avance en el proceso de reestructuración, reunió a los presidentes de las organizaciones sindicales de los departamentos, donde se les informó la metodología, absolviéndose inquietudes que tuvieran al respecto. Señala el Gobierno que la gobernación de Cundinamarca está implementando procesos de acercamiento con las organizaciones sindicales con el fin de que las mencionadas organizaciones tengan participación en el proceso de reestructuración.

128. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2226 (Colombia)

129. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 751 a 762]. En dicha ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

- a) en cuanto al despido de la junta directiva de ANTHOC sin la autorización judicial exigida por la legislación de Colombia, en el marco del conjunto de los despidos masivos en el seno del Hospital San Vicente de Paul, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo señalado por el Gobierno no se ha solicitado el levantamiento del fuero sindical de los dirigentes sindicales despedidos, el Comité reitera su recomendación anterior y pide al Gobierno que sin demora tome medidas para su reintegro sin pérdida de salario y que lo mantenga informado al respecto;

[...]

- c) en cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento del convenio colectivo en lo que respecta al pago de viáticos y la retención de cuotas sindicales correspondientes a SINDICIENAGA por parte de las autoridades del Instituto de Tránsito y Transporte Municipal de Ciénaga, Departamento del Magdalena, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado del recurso de apelación interpuesto ante la Dirección Territorial contra la resolución administrativa y espera que se tomarán medidas para garantizar el cumplimiento del convenio colectivo en lo que respecta a la retención de cuotas sindicales y pago de viáticos a los dirigentes sindicales, y
- d) en lo que respecta a los alegatos presentados por UTRADEC relativos a la persecución antisindical de la Sra. María Teresa Romero Constante, presidente de SINDICIENAGA,

por parte de las autoridades del Instituto de Tránsito y Transporte Municipal de Ciénaga, negándose a negociar con ella en particular y las amenazas para que se retire del sindicato, el Comité pide una vez más al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de la investigación administrativa iniciada a la que hizo referencia en el examen anterior del caso.

- 130.** En su comunicación de fecha 5 de septiembre de 2005, el Gobierno señala respecto del despido de la junta directiva de ANTHOC sin la previa autorización judicial, que de acuerdo a sentencias proferidas por el Juzgado Laboral de Itagui, no era necesario solicitar levantamiento de fuero sindical en el proceso de reestructuración del Hospital de San Vicente de Paul de Caldas, Antioquia, por cuanto no se trató de un despido injusto sino por una causa legal de supresión de cargo, previa reestructuración administrativa de la entidad estatal, cuyo respaldo es la misma Constitución Política en los artículos 150, numeral 16; 300, numeral 7 y 313 numeral 6. De otra parte en sentencia proferidas por el Tribunal de Medellín de fechas 5 y 12 de marzo de 2005, consideraron que no procedía el reintegro de trabajadores aforados despedidos del Hospital de San Vicente de Caldas, Antioquia, por cuanto prima el interés general sobre el particular, como lo señaló la Corte Constitucional en Sentencia T-729 de 1998.
- 131.** En cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento del convenio colectivo en lo que respecta al pago de viáticos y la retención de cuotas sindicales correspondientes a SINDICIENAGA y a la persecución antisindical de la Sra. María Teresa Romero Constante, presidente de SINDICIENAGA, por parte de las autoridades del Instituto de Tránsito y Transporte Municipal de Ciénaga, negándose a negociar con ella, el Gobierno señala que la investigación iniciada por la Dirección Territorial de Magdalena, Inspección de Ciénaga, culminó con la resolución núm. 0010/04 de 9 de diciembre de 2004, que exoneró al Representante Legal de Ciénaga, teniendo en cuenta que se logró un acuerdo entre la organización sindical y el Representante Legal de Ciénaga. La mencionada resolución quedó en firme, por cuanto contra la misma no se interpusieron los recursos de ley. El Gobierno añade que en la mencionada actuación tuvo participación activa la Sra. María Teresa Romero Constante, presidente de SINDICIENAGA.
- 132.** *Respecto del alegato relativo al despido de la junta directiva de ANTHOC sin la previa autorización judicial, con motivo de la reestructuración del Hospital de San Vicente de Paul de Caldas, Antioquia, el Comité recuerda que en su anterior examen del caso había pedido al Gobierno que procediera al reintegro sin demora de los dirigentes despedidos. El Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual la autoridad judicial estimó que el levantamiento del fuero sindical no era necesario por cuanto no se trató de un despido injusto sino por una causa legal de supresión de cargo, previa reestructuración administrativa. El Comité lamenta que no haya sido tenido en cuenta el principio contenido en la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que propugna entre las medidas específicas de protección «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal» (artículo 6, 2), f) y el principio según el cual en los proceso de racionalización y de reducción de personal debería consultarse o intentar llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales, sin preferir utilizar la vía del decreto y de la resolución ministerial [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, párrafos 960 y 936 respectivamente].*
- 133.** *En cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento del convenio colectivo en lo que respecta al pago de viáticos y la retención de cuotas sindicales correspondientes a SINDICIENAGA y a la persecución antisindical de la Sra. María Teresa Romero Constante, presidente de SINDICIENAGA, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual se celebró un acuerdo respecto del incumplimiento del convenio colectivo y el pago de viáticos y la retención de cuotas sindicales entre la organización*

sindical y el representante legal de Ciénaga en el cual participó la Sra. María Teresa Romero Constante.

Caso núm. 2239 (Colombia)

134. El Comité examinó este caso relativo al despido colectivo de trabajadores y su reemplazo por cooperativas a cuyos trabajadores se les deniega el derecho de afiliación sindical, el despido antisindical de dos trabajadores y la firma de un pacto colectivo en desmedro de los trabajadores afiliados al sindicato, en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 327 a 359]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:

- a) en lo que respecta al despido de más de 100 trabajadores de la empresa Tejicondor afiliados al Sindicato SINALTRADIHITEXCO, y la posterior contratación de trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado los cuales según los alegatos no gozan del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, el Comité lamenta profundamente esta situación y estima que los trabajadores de las cooperativas deberían gozar del derecho de asociarse o constituir sindicatos a fin de defender sus intereses y pide al Gobierno que tome las medidas apropiadas para garantizar la plena aplicación de la libertad sindical y señala a la atención del Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición;
- b) en cuanto a los alegatos presentados por SINTRAVIDRICOL relativos al despido del Sr. Carlos Mario Cadavid y la suspensión del dirigente sindical Sr. José Angel López, teniendo en cuenta las discrepancias existentes entre los alegatos presentados por la organización querellante y lo manifestado por el Gobierno, el Comité urge al Gobierno a que sin demora tome las medidas pertinentes para que los recursos interpuestos sean resueltos y que lo mantenga informado del resultado de los mismos y de toda otra acción judicial que se inicie;
- c) en cuanto a los graves alegatos presentados por la FSM relativos a la firma forzada de un pacto colectivo con los trabajadores afiliados o no en el seno de la empresa GM Colmotores que implicó la desafiliación automática de un alto porcentaje de trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metalmecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica y Comercializadoras del Sector (SINTRAIME), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad que implique su desafiliación a la organización sindical y que lo mantenga informado del resultado de la investigación iniciada por la dirección territorial de Cundinamarca al respecto;
- d) en cuanto a los alegatos relativos al asesinato del Sr. Luis Alberto Toro Colorado, miembro de la Junta Directiva Nacional de SINALTRADIHITEXCO, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de la investigación iniciada, y
- e) en cuanto a los nuevos alegatos presentados por SINALTRADIHITEXCO relativos a la finalización unilateral por parte de la empresa Tejicondor S.A. fusionada con Fabricato S.A. de la convención colectiva firmada por Fabricato S.A., la negativa a otorgar permisos sindicales y a convocar un Tribunal de Arbitramento solicitado por la organización querellante en junio de 2003, alegatos respecto de los cuales se dictaron resoluciones administrativas que dejaron libres a las partes para acudir a la justicia ordinaria, el Comité recuerda que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes y que de acuerdo con el párrafo 10 de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), dichos representantes deberían disfrutar del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación y que si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo. El Comité urge al Gobierno a que garantice el respeto de estos principios y le pide que le mantenga informado de toda acción judicial que se inicie al respecto.

- 135.** Por comunicación recibida en marzo y en mayo de 2005, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles y Confecciones (SINALTRADIHITEXCO) envía información adicional a la considerada en el examen anterior del caso, relativa a la fusión entre las empresas Fabricato y Tejicondor y a la decisión adoptada por la empresa en forma unilateral de aplicar a todos los trabajadores el convenio colectivo que había sido firmado en el seno de la empresa Fabricato por la organización sindical SINDELHATO antes de la fusión, a pesar de que, según la organización querellante, el convenio colectivo más antiguo era el que había sido firmado en Tejicondor con SINALTRADIHITEXCO y de que dicho convenio otorgaba mayores beneficios a los trabajadores. La organización sindical agrega que en marzo de 2003, la empresa Fabricato Tejicondor, aumentó el salario de los trabajadores de Tejicondor con la condición de que renunciaran a SINALTRADIHITEXCO, siendo luego obligados a afiliarse al sindicato de base de Fabricato, SINDELHATO, sin que a pesar de ello, la organización sindical haya podido afiliarse a más de la mitad de los trabajadores de las dos empresas fusionadas. La organización querellante señala que en la actualidad SINDELHATO ha presentado un nuevo pliego de peticiones y la empresa ha amenazado con no renovar los contratos de trabajadores afiliados a SINALTRADIHITEXCO. Por dicho motivo, los trabajadores restantes se desafiliaron de SINALTRADIHITEXCO y se afiliaron a SINDELHATO
- 136.** En sus comunicaciones de fechas 24 de febrero (recibida el 17 de marzo), 13 de junio y 12 de agosto de 2005, el Gobierno señala en lo que respecta al despido de más de 100 trabajadores de la empresa Tejicondor afiliados al Sindicato SINALTRADIHITEXCO, y la posterior contratación de trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado los cuales según los alegatos no gozan del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, que en razón de la naturaleza propia de las cooperativas, en las que no existe la relación de dependencia característica del contrato de trabajo e indispensable para la constitución de un sindicato, los trabajadores miembros de las cooperativas no pueden constituir ni asociarse a un sindicato.
- 137.** En cuanto a los alegatos relativos a la finalización en forma unilateral por parte de la empresa Tejicondor de la convención colectiva firmada, una vez que ésta se fusionó con Fabricato, el Gobierno señala que la convención firmada entre Tejicondor y SINALTRADIHITEXCO tenía validez hasta el 31 de julio de 2003 y que hasta esa fecha fue cumplida. A partir de entonces, pasó a aplicarse a la totalidad de los trabajadores de la empresa Fabricato-Tejicondor fusionadas el convenio que había sido firmado por Fabricato y SINDELHATO y que tenía validez desde el 5 de abril de 2002 hasta el 4 de abril de 2005. El Gobierno añade que el sindicato mayoritario en la empresa fusionada es SINDELHATO, el cual representa al 56 por ciento de los trabajadores de la empresa mientras que SINALTRADIHITEXCO sólo representa al 17 por ciento.
- 138.** En lo que respecta a la solicitud de nombramiento de un Tribunal de Arbitramento por parte de SINALTRADIHITEXCO, el Gobierno señala que el mismo fue denegado en razón del incumplimiento del artículo 444 del Código Sustantivo en lo que se refiere al agotamiento de la etapa de arreglo directo entre las partes.
- 139.** En cuanto a los alegatos presentados por SINTRAVIDRICOL relativos al despido del Sr. Carlos Mario Cadavid y la suspensión del dirigente sindical Sr. José Angel López, el Gobierno informa que los recursos administrativos interpuestos por la organización querellante y por la empresa contra la resolución de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Protección Social que había resuelto su falta de competencia para expedirse sobre el despido del Sr. Cadavid y la suspensión impuesta al Sr. López fueron denegados mediante las resoluciones núms. 2354 de 17 de septiembre de 2004 y 3461 de 22 de diciembre de 2004. El Gobierno añade que quedan a disposición de las partes los recursos judiciales ante la jurisdicción contencioso administrativa.

- 140.** En cuanto a los graves alegatos presentados por la FSM relativos a la firma forzada de un pacto colectivo con los trabajadores afiliados o no en el seno de la empresa GM Colmotores que implicó la desafiliación automática de un alto porcentaje de trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metalmecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica y Comercializadoras del Sector (SINTRAIME), el Gobierno señala que la legislación vigente permite que las empresas suscriban pactos colectivos, a menos que exista un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, en cuyo caso ésta no podrá suscribir pactos colectivos. El Gobierno subraya que en el caso de SINTRAIME, éste no agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores.
- 141.** El Gobierno añade que en 2003, los trabajadores no sindicalizados presentaron un pliego de peticiones ya que no estaban cubiertos por el convenio colectivo celebrado con la empresa (el Gobierno acompaña 600 declaraciones de trabajadores que suscribieron el pacto colectivo señalando que lo hicieron de manera libre y voluntaria). Los trabajadores que se adhirieron al pacto colectivo no estaban sindicalizados. En virtud de dicho pacto se creó un comité, integrado por dos trabajadores que suscribieron el pacto y dos representantes de la empresa, encargado de aprobar o negar la adhesión de cualquier trabajador sindicalizado o no. En cuanto a los alegatos relativos a la desafiliación automática de aquellos trabajadores que suscribían el pacto colectivo, el Gobierno subraya que la misma no es posible ni en la legislación ni en la práctica.
- 142.** El Gobierno señala que la organización sindical presentó demanda ante la jurisdicción laboral ordinaria solicitando la nulidad del pacto colectivo, la cual está en trámite ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá. Por otra parte, el Gobierno señala que la Dirección Territorial de Cundinamarca realizó una investigación administrativa laboral contra la empresa GM Colmotores por irregularidades y resolvió abstenerse de tomar medidas contra la empresa mediante resolución 4570 de 23 de noviembre de 2004. Contra dicha resolución se interpusieron recursos de reposición de apelación en subsidio. El primero fue rechazado y el segundo está en trámite.
- 143.** En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del Sr. Luis Alberto Toro Colorado, miembro de la Junta Directiva Nacional de SINALTRADIHITEXCO, el Gobierno informa que se inició investigación en la Unidad de Fiscalía Delegada ante los Juzgados Penales del Circuito de Bello y que según certificación del mes de marzo de 2005 se desconocen todavía los autores del hecho.
- 144.** *En cuanto al despido de más de 100 trabajadores de la empresa Tejicondor afiliados al Sindicato SINALTRADIHITEXCO, y la posterior contratación de trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado los cuales no gozan del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno señala una vez más que en razón de la naturaleza propia de las cooperativas, en las que no existe la relación de dependencia característica del contrato de trabajo e indispensable para la constitución de un sindicato, los trabajadores miembros de las cooperativas no pueden constituir ni asociarse a un sindicato. El Comité reitera una vez más de manera general que el artículo 2 del Convenio núm. 87, ratificado por Colombia, dispone que los trabajadores, sin distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas. Por otra parte, el Comité recuerda lo expresado en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) que invita a los gobiernos a velar por que las mismas no sean utilizadas para evadir la legislación del trabajo ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas, el Comité recuerda, que «si bien ... las cooperativas constituyen un modo particular de organización de los medios de producción, el Comité no puede dejar de considerar la situación especial en que se encuentran los trabajadores frente a la entidad cooperativa en lo que se refiere especialmente a la protección de sus intereses laborales ... y estima que éstos deberían*

gozar del derecho de asociarse o constituir sindicatos a fin de defender dichos intereses» El Comité pide al Gobierno que tenga en cuenta estos principios en su conjunto y le recuerda que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición.

- 145.** *En cuanto a los alegatos relativos a la finalización en forma unilateral por parte de la empresa Tejicondor de la convención colectiva firmada, una vez que ésta se fusionó con Fabricato, el Comité toma nota de que según el Gobierno el convenio firmado por los trabajadores de Tejicondor fue aplicado a los mismos una vez que Tejicondor se fusionó con Fabricato hasta el vencimiento del mismo y que a partir de entonces se extendió la aplicación del convenio colectivo firmado en Fabricato con la organización sindical SINDELHATO, que en la actualidad representa al 56 por ciento de los trabajadores de la empresa. En cuanto a las alegadas presiones sobre los afiliados a SINALTRADIHITEXCO para que se desafilien de la organización sindical y las amenazas de no renovar los contratos de los afiliados a dicha organización sindical, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para realizar una investigación para determinar la veracidad de los hechos y que garantice que los trabajadores afiliados a SINALTRADIHITEXCO puedan ejercer libremente sus derechos sindicales sin sufrir perjuicios en sus contratos de trabajo.*
- 146.** *En cuanto a los alegatos presentados por SINTRAVIDRICOL relativos al despido del Sr. Carlos Mario Cadavid y la suspensión del dirigente sindical Sr. José Angel López, el Comité toma nota de que los recursos administrativos pendientes fueron denegados y que se encuentran a disposición de las partes los recursos judiciales ante la jurisdicción contencioso administrativa.*
- 147.** *En cuanto a los alegatos presentados por la FSM relativos a la firma forzada de un pacto colectivo con los trabajadores afiliados o no en el seno de la empresa GM Colmotores que implicó la desafiliación automática de un alto porcentaje de trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica y Comercializadoras del Sector (SINTRAIME), el Comité toma nota de que según el Gobierno, no existió firma forzada de un pacto colectivo (el Comité toma nota de las declaraciones de los trabajadores según las cuales la firma del pacto colectivo se hizo de forma voluntaria); que SINTRAIME no agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores y que en consecuencia la empresa puede suscribir un pacto colectivo con los trabajadores no afiliados y que no existe en Colombia, ni en la legislación ni en la práctica, la desafiliación automática alegada por la organización querellante. El Comité toma nota asimismo de que el recurso de apelación interpuesto contra la resolución de la Dirección Territorial de Cundinamarca relativa a la falta de competencia sobre las presuntas irregularidades en el seno de la empresa GM Colmotores se encuentra pendiente. El Comité recuerda no obstante «que deben respetarse los principios de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98 y que los pactos colectivos no deben ser utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales» [véanse 324.º informe, caso núm. 1973, 325.º informe, caso núm. 2068 y 332.º informe, caso núm. 2046 (Colombia)]. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del recurso de apelación interpuesto.*
- 148.** *En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del Sr. Luis Alberto Toro Colorado, miembro de la Junta Directiva Nacional de SINALTRADIHITEXCO, el Comité toma nota de la investigación pendiente en la Unidad de Fiscalía Delegada ante los Juzgados Penales del Circuito de Bello y pide al Gobierno que continúe realizando todos los esfuerzos a su alcance para determinar quiénes fueron los responsables del asesinato a fin de que los mismos sean debidamente sancionados y que lo mantenga informado de toda evolución al respecto.*

Caso núm. 2316 (Fiji)

- 149.** En su reunión de marzo de 2005, el Comité examinó por última vez este caso, relativo a la alegada omisión del Gobierno de hacer que el empleador Turtle Island Resort cumpliera una Orden de Reconocimiento Obligatorio referida al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE); y de contrarrestar los intentos del empleador por evitar el reconocimiento de la organización querellante, mediante, en particular, tácticas dilatorias, así como despidos antisindicales y actos de injerencia [véase 336.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 292.ª reunión, párrafos 45 a 58]. En dicha ocasión, el Comité lamentó que se hubiera retirado el reconocimiento de la organización querellante como sindicato representativo, y pidió al Gobierno que ejerciese un mayor control en el futuro a fin de garantizar la protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia, y — habida cuenta de la reciente ratificación del Convenio núm. 87, así como de las medidas adoptadas para promulgar una legislación en materia de relaciones laborales — que adoptara todas las medidas necesarias para garantizar la adopción de un mecanismo rápido y eficaz con que prevenir y sancionar dichos actos. El Comité pidió también al Gobierno que adoptase todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos, incluida la organización querellante, disfrutasen de las facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, como la entrada en el lugar de trabajo y la posibilidad de reunirse con la dirección y los afiliados, sin afectar al funcionamiento eficaz de la empresa.
- 150.** En comunicaciones de fechas 15 de mayo y 14 de septiembre de 2005, el Gobierno indica que, el 7 de noviembre de 2002, el NUHCTIE había solicitado ante el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Productividad una Orden de Reconocimiento Obligatorio, tras no haber recibido respuesta al respecto por parte del empleador. Funcionarios de ese Ministerio hicieron una visita especial a la isla para realizar un estudio con fines decisorios y determinar si se había afiliado al sindicato la mayoría de los trabajadores. A results de la visita, el 22 de enero de 2003 se dictó una Orden de Reconocimiento Obligatorio. Sin embargo, el NUHCTIE, en apariencia, no llevó a cabo ninguna actividad durante los cinco meses siguientes a la emisión de la Orden. Obviamente, los trabajadores habían perdido el interés por seguir afiliados al sindicato. El 19 de junio de 2003, el empleador solicitó que se retirase el reconocimiento de este último, y, tras la realización de un estudio con fines decisorios, se estableció que el NUHCTIE ya no tenía ningún afiliado. A consecuencia de ello, mediante un aviso remitido por la jefatura ejecutiva del citado Ministerio, se informó al sindicato de que había dejado de tener derecho a ser reconocido por el empleador Turtle Island Resort y de que a la empresa no se le podía imponer legalmente la Orden de Reconocimiento Obligatorio.
- 151.** El Gobierno añade que no tuvo conocimiento de los alegatos de la organización querellante relativos a despidos antisindicales hasta agosto de 2004, cuando esta organización envió un fax en el que se destacaban las conclusiones y recomendaciones del Comité respecto del presente caso y se recalca que la dirección del complejo turístico Turtle Island Resort seguía teniendo despedidos a más de 60 trabajadores (el Gobierno adjunta una copia del fax, fechado en julio de 2004). Para entonces, ya se le había retirado el reconocimiento a la organización querellante. El Gobierno envió inspectores del trabajo después de que el informe del Comité fuera publicado en los medios de comunicación locales, pero estos inspectores no pudieron confirmar la veracidad de los alegatos, puesto que, para entonces, el sindicato ya no tenía afiliados. Dado que la organización querellante no representaba a ningún trabajador del complejo turístico, toda investigación sobre discriminación antisindical e injerencia carecía de sentido.
- 152.** En cuanto a los progresos realizados para la adopción de un proyecto de ley en materia de relaciones laborales, el Gobierno indica que la presentación del proyecto de ley sobre relaciones de trabajo estaba prevista para la próxima sesión del Parlamento, que

comenzaría el 19 de septiembre de 2005. En el artículo 77 de este proyecto, se garantiza la protección contra actos de discriminación antisindical e injerencia. En el artículo 125, f), se permite la denegación del registro a todo sindicato que estuviera dirigido o controlado por el empleador, y, en el artículo 145, se estipula que no podían presentarse ni mantenerse ante un tribunal demandas ni ningún otro tipo de procedimiento legal contra un sindicato registrado o contra un dirigente o afiliado de ese sindicato respecto de un acto cometido en relación a un conflicto o como consecuencia del mismo. Los trabajadores pueden presentar, en virtud de la parte 13 del proyecto, una reclamación en materia de empleo, en relación, por ejemplo, con un despido improcedente, y ello, a título personal o por medio de un representante, del Servicio de Mediación o del Servicio de Conflictos Laborales (parte 17). Si no se solucionaba dicha reclamación, podía llevarse a los tribunales.

- 153.** El Gobierno añade que iba a reformarse la Ley sobre Sindicatos (reconocimiento), mediante la supresión de una referencia al reconocimiento de las organizaciones sindicales, de tal forma que cualquier sindicato registrado pudiese acceder al lugar de trabajo con objeto de tratar asuntos sindicales y reclutar afiliados. En particular, en el artículo 145 del proyecto de ley sobre relaciones de trabajo, se estipula que todo representante de un sindicato registrado tenía derecho a entrar en un lugar de trabajo con fines relacionados con la actividad del sindicato, sin perturbar la realización del trabajo, con el propósito de: a) tratar asuntos del sindicato con los afiliados; b) reclutar a trabajadores en calidad de afiliados; o c) proporcionar información sobre el sindicato y la afiliación al mismo a cualquier trabajador de ese lugar. Una vez promulgado el proyecto de ley, los sindicatos tendrían derecho a acceder a cualquier lugar de trabajo. La demora registrada en este proceso se debía a las amplias consultas celebradas entre el Gobierno, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Estas incluyen las opiniones de la OIT sobre los requisitos contemplados en los convenios pertinentes, cuyo cumplimiento se había asumido.
- 154.** En lo que concierne a este caso concreto, el Gobierno indica que se había requerido a la dirección, debido al reconocimiento inicial de la organización querellante, que entablase negociaciones con esta última con miras a concluir un convenio colectivo. En este convenio debería incluirse un procedimiento acordado por ambas partes que permitiese que el sindicato accediera al lugar de trabajo para reunirse con sus afiliados. Sin embargo, antes de que se hiciese ningún arreglo para celebrar una reunión y negociar con la dirección, la organización querellante había solicitado el acceso al lugar de trabajo para reunirse con los afiliados sin prestar la debida consideración al funcionamiento de la empresa, de ahí la negativa de la dirección. El artículo 147 del proyecto de ley se había establecido para permitir el acceso de los sindicatos, en el desempeño de sus funciones, a los lugares de trabajo.
- 155.** *El Comité toma nota con interés de que, según el Gobierno, estaba previsto presentar ante el Parlamento, para su promulgación, el proyecto de ley sobre relaciones de trabajo, y que en éste se recogían disposiciones relativas a la protección contra actos de discriminación antisindical e injerencia, así como sobre el derecho de todos los sindicatos registrados a acceder al lugar de trabajo, comunicarse con la dirección, reclutar afiliados y proporcionar información sobre su sindicato, independientemente del reconocimiento de su representatividad. El Comité refiere los aspectos legislativos del presente caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

Caso núm. 2187 (Guyana)

- 156.** El Comité examinó por última vez este caso, sobre los supuestos intentos por parte del Gobierno de debilitar el Sindicato de la Función Pública de Guyana (GPSU), en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 291.ª reunión, párrafos 110-116]. En aquella ocasión, el Comité señaló que esperaba

que se le mantuviese informado sobre la evolución de los resultados de una serie de procedimientos judiciales relacionados con la aplicabilidad del Memorando de Entendimiento de 1999 sobre arbitraje, el despido de 12 dirigentes y afiliados sindicales por motivos antisindicales, la acreditación del sindicato mayoritario ante la Comisión Forestal de Guyana y la deducción de las cuotas sindicales del Cuerpo de Bomberos de Guyana. También solicitó al Gobierno que le proporcionase información detallada y completa sobre las mejoras logradas en el actual sistema de descuento de la cuota sindical con la adopción de medidas adecuadas de salvaguarda contra toda injerencia, así como sobre el envío al GPSU de toda contribución efectuada en junio y julio de 2000 que hubiese sido retenida, y que se iniciase una investigación independiente para determinar las razones del despido de la Sra. Barbara Moore.

- 157.** En una comunicación de 9 de julio de 2005, el Gobierno aporta información nueva sobre el caso. En relación con la cuestión de la aplicabilidad del Memorando de Entendimiento de 1999, señaló que la demanda judicial correspondiente seguía pendiente. Con respecto a la observación del Comité de que al dictar el fallo sobre este caso deberían tenerse plenamente en cuenta los principios conforme a los cuales los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes, y de que el desarrollo de las relaciones laborales se vería favorecido si las autoridades públicas, al abordar los problemas relativos a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, adoptasen soluciones que no entrañasen modificaciones de lo convenido sin la anuencia de ambas partes, el Gobierno indica que no tenía control alguno sobre los procedimientos y que no podía decidir qué debía tenerse en cuenta, dado que dependería de la argumentación de las partes.
- 158.** *El Comité observa que los procedimientos judiciales relacionados con la aplicabilidad de un Memorando de Entendimiento adoptado en 1999 siguen siendo objeto de examen en los tribunales. Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité solicita al Gobierno que, en su próximo informe, aporte información específica sobre la situación en que se encuentran los procedimientos, que haga todo lo que obre en su poder para facilitar su agilización y que le mantenga informado al respecto.*
- 159.** Con respecto a la recomendación del Comité de que el Gobierno actúe con extremada prudencia en relación con cualquier forma de injerencia que pudiera producirse en el contexto de la recaudación de las cuotas sindicales, y de que celebre consultas con los sindicatos representativos cuanto antes a fin de examinar las mejoras conseguidas en el actual sistema de descuento en nómina con la adopción de garantías adecuadas contra la injerencia, el Gobierno indica que no injeriría en la recaudación de las cuotas sindicales. Como en el caso de los empleadores del sector privado, facilitaba el trámite a los sindicatos a través de la retención a cuenta de las cuotas sindicales, pero les correspondía a los sindicatos el obtener de sus afiliados la autorización necesaria para poder efectuar la deducción. Los sindicatos deben entender que no tienen autoridad para obligar a los empleadores a deducir las cuotas sindicales. Se hacía de mutuo acuerdo y el Gobierno alentaba dicho acuerdo. Recientemente, 42 empleados del Ministerio de Obras Públicas escribieron al secretario permanente informándole de que dejaban su sindicato, el NUPSE, y solicitaban al Ministerio que dejase de deducir las cuotas sindicales a cuenta de sus salarios. El secretario permanente les indicó, con razón, que debían cancelar formalmente la autorización que habían dado a los sindicatos para efectuar dicha deducción.
- 160.** *El Comité observa que el Gobierno no proporciona información sobre ninguna consulta celebrada con sindicatos representativos a fin de examinar las mejoras conseguidas en el actual sistema de descuento en nómina con la adopción de garantías adecuadas contra la injerencia. Solicita al Gobierno que celebre dichas consultas cuanto antes y que le mantenga informado de la evolución de la situación.*

- 161.** Con respecto a la aplicación, tanto por parte del Gobierno como por parte del GPSU, del fallo del Tribunal Superior de julio de 2000, por un lado, proporcionando autorizaciones escritas para la deducción de las cuotas sindicales y, por otro, asegurando que dichas deducciones, así como su correspondiente pago al GPSU, se efectúan pronta y plenamente, el Gobierno indica que la aplicación ya era efectiva. El fallo era coherente con lo que el Gobierno había estado solicitando al sindicato. Aunque algunos ministerios no habían remitido a tiempo las cuotas correspondientes a junio y julio de 2000, según se señalaba en el examen previo del caso, todas las cuotas pendientes ya obraban en poder del sindicato.
- 162.** *El Comité observa, a partir del informe del Gobierno, que el fallo del Tribunal Superior de julio de 2000 ya ha sido aplicado y que todas las cuotas pendientes han sido remitidas al GPSU.*
- 163.** Con respecto a los casos relativos al despido de 12 dirigentes y miembros sindicales, en una respuesta anterior el Gobierno había informado de que el tribunal no había fallado en el sentido de que los trabajadores hubiesen sido despedidos por motivos antisindicales. Se apeló y el Tribunal de Apelación resolvió que algunos fueran readmitidos y que a otros se les abonasen las prestaciones por fin de contrato (se adjunta copia de la decisión y de la aclaración del fallo). De conformidad con el fallo, William Pyle y Anthony Joseph serían readmitidos en puestos semejantes de la administración pública, William Blackman solicitó, y se le concedió, una pensión anticipada, y Cheryl Scotland fue readmitida en un puesto parecido pero impugnó el destino ante los tribunales. Los trabajadores restantes recibieron todas las prestaciones por fin de contrato de acuerdo con lo fallado por el tribunal.
- 164.** *El Comité observa que, de conformidad con un fallo del tribunal de segunda instancia que resolvía que algunos de los 12 dirigentes y miembros sindicales despedidos fuesen readmitidos y que otros recibiesen las prestaciones correspondientes por fin de contrato, William Pyle y Anthony Joseph serían readmitidos en puestos similares de la administración pública; William Blackman solicitó, y obtuvo, una pensión anticipada; y Cheryl Scotland fue readmitida en un puesto similar pero impugnó su destino ante los tribunales; ellos y los demás dirigentes miembros del GPSU (Cheryl Scotland, William Blackman, Marcia Oxford, William Pyle, Yutse Thomas, Anthony Joseph, Niobe Lucius y Odetta Cadogan) recibieron el pago de todas las prestaciones, con arreglo al fallo del tribunal. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas con miras a la reincorporación de William Pyle y de Anthony Joseph a un puesto que corresponda a sus funciones anteriores, así como sobre la evolución de los procedimientos judiciales relacionados con la reincorporación de Cheryl Scotland a un puesto en el que desempeñe funciones similares a las que desempeñaba en su puesto anterior. El Comité también solicita al Gobierno que exponga en detalle los resultados de los procedimientos judiciales en curso para Leyland Paul, Bridgette Crawford, Karen Vansluytman e Yvette Collins, cuyos nombres no figuran en el texto del fallo que el Gobierno adjuntó a su respuesta.*
- 165.** Con respecto a los motivos del despido de Barbara Moore, el Gobierno señala que la Comisión Forestal de Guyana estaba dirigida por una junta directiva y que la Sra. Moore se encontraba entre las personas despedidas. Los demás habían aceptado sus prestaciones por fin de contrato y el sindicato no había impugnado su despido. A la Sra. Moore se le pagaron todas las prestaciones a que tenía derecho por ley y de conformidad con el convenio colectivo. Sus pretensiones carecían por tanto de fundamento.
- 166.** *El Comité observa que Barbara Moore no ha impugnado su despido ante los tribunales, por lo que no proseguirá con el examen de esta cuestión.*

- 167.** Con respecto a los procedimientos judiciales relativos a la acreditación del sindicato mayoritario ante la Comisión Forestal de Guyana, el Gobierno indica que el GPSU había perdido una votación convocada por el Consejo de Reconocimiento y Acreditación Sindical y que la cuestión estaba siendo examinada por el tribunal.
- 168.** *Recordando, una vez más que los hechos relativos a este caso se remontan hasta 1999 y que la demora en la administración de justicia equivale a su denegación, el Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de los procedimientos judiciales relativos a la acreditación del sindicato mayoritario ante la Comisión Forestal de Guyana y que haga lo posible para agilizar los procedimientos.*
- 169.** Con respecto al caso relativo al Cuerpo de Bomberos de Guyana, el Gobierno señala que seguía pendiente ante los tribunales y que transmitiría el fallo al Comité en cuanto fuese dictado. En cuanto a la recomendación del Comité de que el Gobierno tomase todas las medidas necesarias para asegurar que se celebre la audiencia de este caso en los tribunales cuanto antes, y que al dictar un fallo sobre el mismo, se tenga plenamente en cuenta el artículo 2 del Convenio núm. 87, ratificado por Guyana, conforme al cual los funcionarios del Cuerpo de Bomberos, como todos los demás trabajadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que deseen y de afiliarse a las mismas, el Gobierno señala que el poder judicial era independiente y que los jueces los nombraba la Comisión del Servicio Judicial, un órgano constitucional. Por consiguiente, no tenía control alguno sobre el tiempo que llevaría la vista y sobre qué se tendría en cuenta.
- 170.** *Recordando una vez más que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y que los bomberos, como todos los demás trabajadores, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente y a afiliarse a las mismas, el Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de los procedimientos judiciales relativos a la presión ejercida en el Cuerpo de Bomberos de Guyana para dejar el GPSU y le solicita una vez más que haga todo lo posible para agilizar los procedimientos.*
- 171.** Por último, el Gobierno señala que era consciente de la responsabilidad que le confería la Constitución de la OIT y que respetaba plenamente los principios de la libertad sindical, contemplados en la Constitución de Guyana. Aunque el Gobierno sigue considerando algunas acciones del sindicato como un abuso, en ningún momento se había pronunciado en el sentido de que no cooperaría con el Comité en las cuestiones que les ocupaban. Además, el Gobierno indica que en su última respuesta había solicitado al Comité que le informase sobre la legalidad de algunas acciones durante una huelga y en relación con las contribuciones obligatorias a una organización por parte de los empleados, y recordó al Comité su solicitud.
- 172.** *El Comité no tiene constancia de que en las comunicaciones previas del Gobierno figure ninguna solicitud sobre las acciones que pueden llevarse a cabo durante una huelga o sobre la cuestión de las contribuciones obligatorias a una organización por parte de los empleados. El Comité invita al Gobierno a que vuelva a presentar dicha solicitud, si así lo desea.*

Caso núm. 2330 (Honduras)

- 173.** En su reunión de junio de 2005, el Comité había pedido al Gobierno que le comunicara el resultado de los procedimientos relativos a la querrela del Ministro de Educación contra el dirigente Nelson Edgardo Cáliz por calumnias, injurias y difamación, y el resultado del recurso de amparo interpuesto por las organizaciones querellantes contra las sentencias judiciales que, según los alegatos, niegan el derecho de tales organizaciones a representar a sus afiliados. Por otra parte, al tiempo que tomó nota con interés del arreglo concluido el

10 de julio de 2004 entre el Gobierno y las organizaciones querellantes y en particular de sus cláusulas en materia de salarios y de descuento de cotizaciones sindicales, el Comité pidió al Gobierno que indique si en virtud de la cláusula de no represalia de dicho arreglo se han abandonado o dejado de lado las sanciones (multas) contra el presidente del COPEMH y contra COPEMH y COPRUMH; y la solicitud de suspensión de la personería jurídica de estas organizaciones [véase 337.º informe, párrafos 80 a 82].

- 174.** En su comunicación de fecha 25 de julio de 2005, el Gobierno declara que la Procuraduría General de la República ha desistido de la acción iniciada para suspender la personería jurídica de las organizaciones COPEMH y COPRUMH. En cuanto a las multas de 500 lempiras impuestas a estas organizaciones por la autoridad administrativa, la autoridad judicial no ha dictado todavía sentencia, al haber ignorado los dirigentes sindicales la invitación de la Procuraduría para llegar a un arreglo amistoso y poder con ello suprimir la multa; según el Gobierno, estas multas están relacionadas con actos de anarquía y desorden social por parte de dirigentes sindicales magisteriales. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia no ha dictado sentencia sobre el recurso de casación interpuesto por el Ministro de Educación a título individual contra la sentencia que absolvía al dirigente sindical Nelson Edgardo Cáliz de los delitos de calumnias, injurias y difamación. Por otra parte la Corte Suprema confirmó las otras sentencias recurridas por las organizaciones en cuestión a través de recursos de amparo y ha confirmado las decisiones judiciales que declaraban la falta de legitimación de las organizaciones para representar derechos personalísimos de sus afiliados.
- 175.** *El Comité toma nota de estas informaciones y observa con interés que las autoridades han desistido de una acción judicial tendiente a suspender la personalidad jurídica de las organizaciones querellantes. El Comité pide al Gobierno que le comunique toda nueva sentencia que se produzca en relación con el caso. El Comité invita al Gobierno y a las organizaciones sindicales a encontrar una solución negociada a los problemas pendientes ante la autoridad judicial desde la perspectiva de la cláusula de no represalia del arreglo conciliatorio de 10 de julio de 2004 [véase 335.º informe, párrafo 878] y desde la perspectiva de los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Honduras y que se aplican plenamente al personal docente, por lo que las organizaciones querellantes deberían poder representar sin problema alguno a sus afiliados. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 1890 (India)

- 176.** El Comité examinó por última vez este caso, relativo al despido del Sr. Laxman Malwankar, presidente del Sindicato de Trabajadores del Balneario Fort Aguada Beach Resort (FABREU), a la suspensión de 15 afiliados del FABREU a raíz de una huelga y a la negativa del empleador a reconocer al sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva, en su reunión de marzo de 2004, en cuya ocasión pidió al Gobierno que adoptase sin demora todas las medidas oportunas para garantizar la resolución de estas cuestiones pendientes, en especial en lo que atañe al despido del Sr. Malwankar [véase 333.^{er} informe, párrafos 77 a 79].
- 177.** En una comunicación de fecha 27 de abril de 2005, el Gobierno informó que el Sr. Mukund Parulekar había sido suspendido, a la espera de que concluyese la respectiva investigación, y estaba recibiendo un subsidio de subsistencia. En un principio, el Sr. Parulekar había participado en la investigación, pero más tarde se abstuvo de intervenir en los procedimientos, y la investigación pasó a realizarse ex parte. A la fecha, aún se estaban esperando las conclusiones de esta investigación. Por su parte, había concluido la investigación acerca del Sr. Sitaran Rathod, sobre las faltas que éste había cometido estando de servicio, su desacato a la orden de traslado y su ausencia del trabajo, y estaba esperándose el informe relativo a las conclusiones correspondientes. El Gobierno indicó

también que eran dos las investigaciones sobre el Sr. Sham Kerkar, a saber, una por faltas cometidas en servicio y otra por no acatar la orden de traslado y ausentarse del trabajo. Ambas investigaciones habían concluido, y se estaban esperando del funcionario encargado las conclusiones de la segunda. La dirección de la empresa había presentado una solicitud de autorización ante el Tribunal Laboral (núm. IT-18/99); este caso aún estaba pendiente de resolución, y el Gobierno no podía injerir en el proceso judicial. Dado que el Sr. Kerkar no se había presentado en el lugar al que se le había trasladado, no tenía derecho a recibir los salarios correspondientes al período de su ausencia. Era libre de presentarse en el lugar del traslado, ya que no se le había destituido. En lo que concierne al Sr. Ambrose D'Souza, el Gobierno sostuvo que éste había dimitido y que, por lo tanto, se le había pagado lo que se le adeudaba. A este respecto, no había ningún tipo de conflicto pendiente. Por último, el Gobierno declaró haber aconsejado a la dirección de la empresa que concluyese a la mayor brevedad posible los procedimientos de las investigaciones.

178. Por una comunicación de 6 de septiembre de 2005, el Gobierno remitió copia de la sentencia pronunciada por el Tribunal Laboral el 4 de abril de 2005 en relación con el despido del Sr. Malwankar. En esta sentencia se ratificaba un acuerdo concertado por el Sr. Malwankar y la dirección del balneario Fort Aguada Beach Resort.

179. *El Comité toma nota de lo declarado en relación con el conflicto del despido del Sr. Malwankar. En lo que respecta a otras cuestiones pendientes del presente caso, si bien toma nota de la información facilitada por el Gobierno, el Comité lamenta profundamente que, nueve años después de la presentación de la queja, no se haya resuelto la cuestión del despido y la suspensión de sindicalistas, y se sigan esperando las conclusiones de varias investigaciones. El Comité recuerda que los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 749]. El Comité considera también que, en este caso, la falta de sentencias y la excesiva demora en la tramitación de las cuestiones de los despidos y las suspensiones crearon una situación de denegación de justicia, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité recuerda, asimismo, que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 10]. Por lo tanto, insta al Gobierno, una vez más, a adoptar las medidas oportunas para garantizar la rápida conclusión de todas las cuestiones pendientes del presente caso de acuerdo con los principios de la libertad sindical, y pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación.*

Caso núm. 2158 (India)

180. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2004 [véase 333.º informe, párrafos 80-84]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para asegurar que se concluyera rápidamente la investigación judicial independiente con respecto al asesinato del dirigente sindical Sr. Ashique Hossain y que mantuviera al Comité informado de los motivos por los que se despidió a dos aprendices de la compañía Pataka Biri Co. y de los avances de los procesos en curso por motivos de discriminación antisindical ante el Tribunal Superior de Calcuta.

181. En su comunicación de 27 de abril de 2005, el Gobierno indica que el Departamento del Interior del Gobierno del Estado había examinado la solicitud del Comité de realizar una

investigación judicial sobre las circunstancias que condujeron al asesinato del Sr. Hossain y decidió que, dado que ya se había incoado un proceso policial y que se esperaba que las acusaciones se presentarían en breve, no era necesaria una nueva investigación judicial.

182. Respecto de las circunstancias en que se despidió a dos aprendices, el Gobierno manifiesta que estas dos personas fueron contratadas como «cursillistas» y que, una vez terminado su período de formación, la dirección decidió no contratarlos como personal de plantilla. En virtud de la Ley sobre las Condiciones de Trabajo en de la Industria Tabacalera, de 1966, el Organo de Apelación rechazó su recurso ya que se trataba únicamente de cursillistas que no podían ser considerados como «empleados». Esta decisión del Organo de Apelación está ahora pendiente de revisión.
183. En lo que atañe a la investigación sobre los alegatos de actos graves de discriminación antisindical, el Gobierno indica una vez más que el sindicato querellante había presentado una lista de reivindicaciones en la que, entre otras cosas, se solicitaba que se estableciera un comité de empresa y se dirimieran cuestiones tales como las condiciones de nombramiento, de servicio y de pago de las horas extraordinarias. El Gobierno señaló que las autoridades del trabajo locales solicitaron al personal directivo de la empresa que adoptara medidas para establecer un comité de empresa y solucionar los asuntos pendientes. En cuanto a otros alegatos, tales como los relacionados con la discriminación y el hostigamiento de trabajadores, el sindicato no había suministrado, en opinión del Gobierno, a la Dirección del Trabajo precisiones sobre casos específicos ni pruebas concretas, pese a las diversas solicitudes que se le habían dirigido con esta finalidad.
184. Por último, en lo que atañe a los procesos incoados ante el Tribunal Superior de Calcuta por motivos de discriminación antisindical, el Gobierno manifiesta que la solicitud de auto judicial núm. WP-4449(W), de 2000, sobre el asunto de *Mozammel Hague y otros versus Estado de Bengala Occidental* seguía pendiente. Ya se había solicitado al abogado del Gobierno del Estado que adelantara la fecha de la audiencia.
185. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. En cuanto al asesinato del dirigente sindical, Sr. Ashique Hossain, el Comité recuerda una vez más que el asesinato de dirigentes sindicales y sindicalistas exige la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 51]. El Comité confía en que, después de la investigación policial a que se refiere el Gobierno, se presentarán rápidamente las acusaciones contra los presuntos autores del asesinato del Sr. Hossain y se castigará a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos efectuados al respecto.*
186. *En cuanto a la solicitud anterior del Comité de que se le informe de las circunstancias en que se despidió a dos aprendices, si bien toma nota del argumento del Gobierno de que estas personas no fueron víctimas de despido sino que, más bien, no fueron contratadas al final de su período de formación, el Comité considera que esto no excluye la posibilidad de que estas dos personas fueran víctimas de discriminación antisindical en el momento de la contratación. Además, considera que la legislación debería prever la posibilidad de interponer recurso por discriminación en el momento de la contratación, es decir, incluso antes de que los trabajadores puedan ser considerados como «empleados». Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical formulados por estos dos aprendices y que le mantenga informado del resultado.*

187. *Por último, el Comité pide al Gobierno que siga manteniéndole informado de la evolución de los procesos en curso por motivos de discriminación antisindical ante el Tribunal Superior de Calcuta.*

Caso núm. 2228 (India)

188. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 881-908] y en esa ocasión formuló las recomendaciones siguientes:

- a) en cuanto a su recomendación relativa al despido de 14 trabajadores de la Worldwide Diamonds Manufacturers Ltd., el Comité solicita que se le mantenga informado sobre la evolución de los casos presentados por los trabajadores que alegan actos de discriminación antisindical que desembocaron en despidos;
- b) el Comité solicita al Gobierno que garantice que el principio según el cual las quejas contra prácticas discriminatorias de índole antisindical deban examinarse con arreglo a un procedimiento nacional que, además de expeditivo, no sólo sea imparcial, sino también que así lo parezca a las partes interesadas, se aplique a los casos de los trabajadores suspendidos o multados y que, de confirmarse que la imposición de las suspensiones y multas guardaba relación con las actividades sindicales legítimas de los trabajadores, adopte medidas a fin de asegurar que los trabajadores en cuestión sean indemnizados de manera apropiada;
- c) el Comité solicita al Gobierno que adopte con urgencia todas las medidas necesarias a fin de garantizar que, con la colaboración de la organización querellante, se lleve a cabo una investigación independiente y pormenorizada sobre los alegatos relativos a la represión brutal de la huelga, la detención de cientos de huelguistas y de un dirigente sindical por la policía, la prohibición de celebrar reuniones en la oficina local de la organización querellante, la violencia policial excesiva (golpes con bastones y encadenamiento de trabajadores) y la irrupción de funcionarios de la policía en los domicilios de los trabajadores con el fin de intimidarles para que regresasen al trabajo. El Comité solicita también que se le mantenga informado sobre las conclusiones de esta investigación y que, de concluirse que los alegatos están fundados, se adopten en respuesta las medidas propuestas con el fin de determinar las responsabilidades, castigar a los responsables y evitar la repetición de tales actos;
- d) el Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de los procesamientos penales pedidos por la policía contra los trabajadores detenidos durante la huelga que tuvo lugar en enero de 2002;
- e) el Comité solicita al Gobierno que garantice que se permita al Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Visakhapatnam, afiliado a la CITU, tomar parte en las negociaciones, siempre que éste represente a un número suficiente de trabajadores de la empresa Worldwide Diamonds Manufacturers Ltd., y pide al Gobierno que vele por que todos los trabajadores de las zonas francas gocen del derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, a los fines de poder negociar colectivamente. El Comité solicita también que se le mantenga informado al respecto;
- f) el Comité solicita una vez más al Gobierno que se asegure de que las funciones de FSR y CAAD sean ejercidas por personas o entidades diferentes, y
- g) el Comité solicita al Gobierno que confirme que los trabajadores y los sindicatos pueden acudir a los tribunales directamente sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal, y que indique las modificaciones efectuadas a tal efecto en la legislación, en particular en la Ley de Conflictos Laborales de 1947.

189. En su comunicación de 4 de diciembre de 2004, a la que se adjuntan comentarios y observaciones del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Visakhapatnam y una carta dirigida al Ministro de Trabajo, la organización querellante, a saber, la Central de Sindicatos Indios (CITU), afirma que no se habían realizado progresos en cuanto a la

aplicación de las recomendaciones del Comité. Además, la organización querellante cuestiona la anterior declaración del Gobierno según la cual el Sr. Sudhakar había sido despedido a causa de su insuficiente desempeño durante su formación en el empleo. Según el sindicato, fue despedido por sus actividades sindicales.

- 190.** En lo que se refiere a los procesamientos penales, el querellante declara que uno de los casos (procesamiento penal núm. 257/2002 sobre acusaciones en virtud de los artículos 188, 352 y 506 del Código Penal de la India (IPC)) se retiró el 24 de abril de 2004, y otros dos (sobre acusaciones en virtud de los artículos 144 y 151 del IPC) estaban todavía pendientes. Además, el querellante aduce que, contrariamente a la declaración hecha anteriormente por el Gobierno, los trabajadores no se entregaron en ningún momento a actos violentos. El querellante explicó que, cuando el representante gubernamental de Nueva Delhi visitó la Zona Franca Industrial de Visakhapatnam (ZFIV), los trabajadores trataron, a través de sus representantes sindicales, de entregarle un memorando pero no se les autorizó y se les dijo que presentaran el memorando fuera del territorio de la ZFIV, en Kurmannapalem Junction, a cinco kilómetros de distancia de la ZFIV. Una vez allí, se señaló a los trabajadores que se dirigieran a Srinagar Junction, a un kilómetro de distancia. En este lugar, la policía procedió a efectuar las detenciones en virtud del artículo 144 del IPC, con arreglo al cual toda reunión de trabajadores dentro de un área de 20 kilómetros en torno a la ZFIV era ilegal.
- 191.** El querellante también alega que aún persistía la supresión de la libertad sindical en todas las unidades de la ZFIV. El querellante se refiere a numerosos casos de terminación y suspensión. De manera más específica, en la compañía Synergies Dooray Automotive Ltd., una unidad industrial de la ZFIV, se despidió a seis trabajadores y se suspendió a cuatro; también se retiró el derecho a cinco días de permiso de enfermedad por año. Tras el cierre de la compañía Madras Knitwear (P) Ltd., otra unidad de la ZFIV, se dejó sin empleo a unos 280 trabajadores sin pagarles ninguna indemnización. Según el querellante, para eludir el pago de las prestaciones debidas a los trabajadores despedidos, la compañía trasladó a todos los trabajadores a la unidad de Chennai. Además, en agosto de 2004, cuando los trabajadores de la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd. reclamaron el pago de los salarios del mes de julio, la dirección declaró un cierre patronal de tres días, desde el 1.º al 3 de septiembre.
- 192.** En su comunicación de 28 de abril de 2005, el Gobierno de la India remitió las siguientes observaciones del Gobierno de Andhra Pradesh:
- En lo que se refiere a la recomendación *a*), los casos presentados ante el Tribunal del Trabajo contra el despido de 14 trabajadores están en diferentes fases de instrucción, en las que el Gobierno no puede intervenir.
 - Respecto de la recomendación *b*), el personal directivo de la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd. sostuvo que se suspendió o se multó a los trabajadores a causa de su escaso desempeño. El Sr. Sudhakar fue despedido en razón de sus insuficientes resultados durante su formación en el empleo e inició un proceso ante el Tribunal Laboral, que está actualmente pendiente.
 - En cuanto a la recomendación *c*), los trabajadores de cualquier industria que cuente con una plantilla de 100 o más personas debían publicar un aviso de huelga antes de recurrir a este tipo de acción. En el presente caso, los trabajadores se declararon en huelga sin publicar tal aviso. Además, los alegatos relativos a la represión brutal de una huelga por violencia policial excesiva son infundados. La policía había intervenido para mantener el orden público. Ahora bien, se iniciaría, con la colaboración de la organización querellante, una investigación independiente y

minuciosa y, si se demostrase la veracidad de los alegatos, se adoptarían las medidas apropiadas contra los responsables.

- En lo que se refiere a la recomendación *d)*, el Gobierno se refiere nuevamente a las circunstancias de las detenciones.
- En lo que atañe a la recomendación *e)*, a los trabajadores de la ZFIV no se les impuso ninguna restricción al derecho de negociación colectiva. A la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd. se le había ordenado que permitiera la participación del sindicato en el proceso de negociación. El 3 de septiembre de 2004, se celebró una reunión que hizo posible resolver el conflicto y levantar el cierre patronal. El Gobierno señaló que se anexaban las actas de esta reunión; no obstante, dichas actas no se han recibido.
- En lo que respecta a la recomendación *f)*, la función del Funcionario encargado de la Solución de Reclamaciones (FSR) ha sido desempeñada por el Comisionado Adjunto para Asuntos de Desarrollo (CAAD) de la zona con el fin de que la mayoría de las diferencias entre el personal directivo y los trabajadores pudiesen resolverse a través del diálogo y de la conciliación. Ahora bien, se encomendaría a una persona o a un organismo, en coordinación con el Gobierno del Estado ocuparse de la queja de los trabajadores, conforme a lo recomendado por el Comité.
- En cuanto a la recomendación *g)*, se insertó un nuevo párrafo 2) en el artículo 2A de la Ley de Conflictos Laborales de 1947. Ese párrafo establece lo siguiente: «2) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, todo trabajador puede, de conformidad con el párrafo 1), presentar directamente al Tribunal Laboral una solicitud, en la forma prescrita, para la solución judicial del conflicto de que se trate, y al recibir tal solicitud, el Tribunal Laboral tendrá competencia para decidir cualquier asunto en relación con el conflicto, como si se tratara de un conflicto remitido a éste o pendiente ante éste con arreglo a las disposiciones de la Ley; en consecuencia, todas las disposiciones de la Ley deberán aplicarse respecto de tal conflicto como se aplican en lo que se refiere a cualquier otro conflicto laboral» (Ley núm. 32, de 1987). Por consiguiente, en los conflictos relativos a destituciones, despidos, reducciones de personal u otro tipo de terminación de los servicios de un determinado trabajador, éste puede presentar directamente una solicitud al Tribunal Laboral para la solución judicial del mismo. Los conflictos colectivos debían presentarse primeramente ante un conciliador (artículo 4 de la Ley de Conflictos Laborales) y el Gobierno correspondiente podía remitir tales conflictos para su solución judicial o arbitraje con arreglo al artículo 10 y 10A de la misma ley.

193. En relación con el alegato del querellante de que la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd. recurrió a un cierre patronal, el Gobierno indicó que los trabajadores hicieron una huelga de celo a partir del 28 de abril de 2004 solicitando la revisión del plan de incentivos y que el personal directivo declaró el cierre patronal desde el 1.º de septiembre de 2004. El CAAD celebró, el 3 de septiembre de 2004, una reunión conjunta con el personal directivo y los representantes de los trabajadores. Como resultado de las negociaciones, se levantó el cierre patronal.

194. El Gobierno cuestionó, además, el alegato del querellante sobre los despidos en la empresa Synergies Dooray Automotive Ltd. Según el Gobierno, no se despidió ni se privó temporalmente de sus funciones de manera ilegal a ningún trabajador. En cuanto al cierre de la compañía Madras Knitwear (P) Ltd., el Gobierno señala que el personal directivo había decidido trasladar las actividades de la ZFIV a Chennai debido a la falta de suficientes pedidos para la exportación. Ahora bien, los trabajadores involucrados percibieron sus salarios y gratificaciones. La compañía está celebrando negociaciones con

los trabajadores ante el Comisionado Adjunto del Trabajo sobre una mejor remuneración total.

195. *El Comité toma nota de la información facilitada por el querellante y por el Gobierno. Lamenta que, tres años después de haberse presentado la queja, no se haya resuelto la cuestión de los supuestos casos de discriminación antisindical que tuvieron como consecuencia la imposición de multas, despidos y suspensiones de sindicalistas. El Comité recuerda, a este respecto, que los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 749]. El Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias a fin de asegurar que los supuestos procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical se examinen prontamente y, si se confirmara que los despidos, suspensiones y multas estaban relacionados con las actividades sindicales legítimas de los trabajadores, que tome medidas para garantizar que los trabajadores despedidos sean reincorporados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario y, si la reincorporación no resultara posible o en los casos de suspensiones y de imposición de multas, que se asegure de que se concedan a los trabajadores indemnizaciones apropiadas que constituyan sanciones suficientemente disuasivas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier acontecimiento que se produzca sobre este asunto.*
196. *El Comité lamenta también que, a pesar de sus numerosas solicitudes, todavía no se haya llevado a cabo una investigación independiente y pormenorizada, con la colaboración de la organización querellante, sobre los alegatos relativos a la represión brutal de la huelga, la detención de cientos de huelguistas y de un dirigente sindical por la policía, la prohibición de celebrar reuniones en la oficina local de la organización querellante, la violencia policial excesiva (golpes con bastones y encadenamiento de trabajadores) y la irrupción de funcionarios de la policía en los domicilios de los trabajadores con el fin de intimidarlos para que regresasen al trabajo. El Comité toma nota, no obstante, de que en su última respuesta el Gobierno se comprometió a llevar a cabo una investigación independiente y pormenorizada y le pide que le mantenga informado del resultado de ésta.*
197. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información adicional sobre la evolución de las causas penales a instancia de la policía contra los trabajadores detenidos durante la huelga que tuvo lugar en enero de 2002. Toma nota, además, de que se retiró una de las tres causas. Por consiguiente, el Comité pide una vez más al Gobierno que facilite información al respecto.*
198. *El Comité toma nota de la información contradictoria recibida de la organización querellante y del Gobierno en cuanto al derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la ZFIV y al derecho del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Visakhapatnam, afiliado a la CITU, de negociar colectivamente con el personal directivo de la empresa Worldwide Diamonds Manufacturers Ltd. El Comité pide al Gobierno que le facilite las actas de las negociaciones que, según comunicó este último, se celebraron en septiembre de 2004.*
199. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que se encomendaría a una persona u organismo ocuparse de las quejas de los trabajadores y pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas y de los progresos efectuados para garantizar que las funciones de FSR y de CAAD se realicen por personas u organismos diferentes.*
200. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno respecto de la enmienda de la Ley de Conflictos Laborales de 1947. No obstante, el Comité advierte, en primer*

lugar, que a los trabajadores suspendidos no se les confiere el derecho de dirigirse directamente al tribunal sin haber sido enviados por el Gobierno del Estado y, en segundo lugar, que los sindicatos siguen sin disfrutar de tal derecho. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, incluida la enmienda de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, para asegurarse de que los trabajadores que hayan sido suspendidos, así como los sindicatos, puedan dirigirse al tribunal directamente.

- 201.** *En cuanto a los recientes alegatos del querellante, el Comité toma nota de que, después de las negociaciones celebradas entre el personal directivo y los representantes de los trabajadores, se levantó el cierre patronal en la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd. El Comité toma nota, además, de la información contradictoria sobre los supuestos despidos y suspensiones en la compañía Synergies Dooray Automotive Ltd. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que se realice una investigación independiente para examinar prontamente y de manera pormenorizada este alegato y, si se comprueba que los despidos y suspensiones se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores interesados en las actividades de un sindicato, que se asegure de que esos trabajadores sean reincorporados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. Si en la investigación independiente se demuestra que no es posible la reincorporación, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que se concedan a los trabajadores indemnizaciones apropiadas que constituyan sanciones suficientemente disuasivas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución que se produzca al respecto. Por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las negociaciones celebradas con los trabajadores de la compañía Madras Knitwear (P) Ltd. ante el Comisionado Adjunto del Trabajo.*

Caso núm. 2139 (Japón)

- 202.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2003 relativo a alegatos de trato preferencial otorgado a ciertas organizaciones de trabajadores en materia de nombramiento de candidatos a las comisiones de relaciones laborales de ámbito central y prefectural (provincial) y a otros consejos centrales y locales. El Comité tomó nota con interés de que se había aumentado el número de miembros trabajadores procedentes de sindicatos afiliados a la organización querellante nombrados a las comisiones prefecturales de relaciones laborales (CPRL), pero lamentó observar que no hubiera sido éste el caso en los nombramientos a la Comisión Central de Relaciones Laborales (CCRL). El Comité manifestó la esperanza de que el Gobierno adoptase las medidas correctivas necesarias al respecto con miras al 28.º período de la CCRL, o antes, en caso de quedar vacantes puestos de trabajadores. El Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de la evolución de la situación [véase 330.º informe, párrafo 122].
- 203.** En su comunicación de fecha 27 de febrero de 2003, la organización querellante, la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), recordó que no se había nombrado a ninguno de sus afiliados para el 27.º período de la CCRL, y que el Gobierno, en aquel momento, declaró haber elegido a «personas adecuadas para que representen los intereses colectivos de los trabajadores... teniendo en cuenta diversos criterios», mientras que hizo caso omiso de las recomendaciones formuladas por el Comité. Esto demostraba que el Gobierno no había cambiado de actitud, y que éste no tenía en cuenta criterios objetivos.
- 204.** En su comunicación de 17 de marzo de 2005, la ZENROREN declara que, junto con el Consejo Nacional de Enlace de Sindicatos (ZENROKYO), nombró a dos candidatos de cara al 28.º período de la CCRL, pero todos los trabajadores nombrados el 16 de noviembre de 2004 provenían de la Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO), de manera que los candidatos de la ZENROREN quedaban excluidos. Según la organización querellante, el Gobierno afirmó que «las personas idóneas para representar los intereses colectivos de los trabajadores» se seleccionan y nombran de acuerdo con una evaluación

integral de diversos factores; que la última palabra en esta decisión la tiene el Primer Ministro; y que, para el 29.º período de la CCRL, los criterios se mantendrían sin cambios. El Gobierno también aludió a la relación de 5,9 a 1 existente entre la RENGO y la ZENROREN en cuanto a número de afiliados. La ZENROREN presentó una demanda ante el Tribunal del Distrito de Tokyo contra los nombramientos de miembros trabajadores para el 28.º período de la CCRL.

205. En sus comunicaciones de 6 de enero y 28 de abril de 2005, el Gobierno responde que, en lo que respecta a los nombramientos de miembros trabajadores para el 28.º período de la CCRL, las personas competentes para representar los intereses colectivos de los trabajadores fueron nombradas por el Primer Ministro, a partir de las recomendaciones formuladas por los sindicatos, tomando en consideración, en general, diversos factores, incluida la situación organizativa de cada sindicato. A consecuencia de ello, los 15 trabajadores nombrados para el 28.º período estaban afiliados a la RENGO. El Gobierno señala que algunas cifras proporcionadas por la organización querellante en su comunicación de marzo de 2005 no son correctas porque en ellas se tienen en cuenta empleados del sector público no productivo, aun cuando las organizaciones constituidas por estos últimos no pueden recomendar candidatos en calidad de miembros trabajadores de la CCRL. En cuanto a las acciones judiciales incoadas por ZENROREN, el Gobierno declara que ni este sindicato, ni KOKKOREN (Federación Japonesa de Sindicatos de Empleados Públicos) comunicaron sus recomendaciones sobre la designación de candidatos. El Gobierno niega también que el ministerio competente afirmase que, para el 29.º período de la CCRL, los criterios se mantendrían sin cambios; su respuesta era, en realidad, que esto dependería de la situación existente llegado el momento. En cuanto al PLRC, el Gobierno declara que ZENROREN cuenta actualmente con afiliados en ocho prefecturas; dos más que al final de 2002.

206. *El Comité observa de la información facilitada por la organización querellante y por el Gobierno que no se nombró a ningún afiliado a la ZENROREN en calidad de miembro trabajador para el 28.º período de la CCRL, contrariamente a la esperanza manifestada por el Comité en su 330.º informe. El Comité recuerda la razón de su anterior recomendación en este contexto, a saber, la necesidad de conceder un trato leal y equitativo a todos los representantes de las organizaciones, con miras a restablecer la confianza de todos los trabajadores en la equidad de la composición de las comisiones de relaciones laborales y otros consejos similares, que ejercen funciones extremadamente importantes desde una perspectiva de las relaciones laborales [véase 328.º informe, párrafos 444 a 447]. El Comité, por lo tanto, insta al Gobierno a tomar en consideración estos principios a la hora de nombrar a los miembros trabajadores para el 29.º período de la Comisión Central de Relaciones Laborales (CCRL), a mantenerlo informado de la evolución de la situación al respecto y a facilitarle la decisión del Tribunal del Distrito de Tokyo tan pronto como éste se pronuncie.*

Caso núm. 2304 (Japón)

207. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 972 a 1019]. En esa ocasión el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité toma nota de que siete dirigentes y afiliados del sindicato JREU, procesados por el delito de coacción, han sido puestos en libertad mientras se resuelve su juicio en el Tribunal de Distrito de Tokio. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el curso del procedimiento judicial y que le comunique la sentencia definitiva cuando sea dictada;
- b) observando que aparentemente han cesado los registros y confiscaciones contra el sindicato querellante y sus miembros, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las

medidas necesarias para asegurarse de que todos los artículos confiscados restantes que no estén directamente relacionados con los hechos de la causa sean restituidos de inmediato al querellante y que se le mantenga informado a este respecto. El Comité también pide al Gobierno que se asegure de que los procedimientos judiciales en curso no interfieran en el libre ejercicio de las actividades sindicales, y

- c) el Comité considera que la policía debería abstenerse de formular toda declaración que pueda perjudicar la reputación de un sindicato mientras los hechos en cuestión no hayan sido confirmados por las autoridades judiciales.

208. En su comunicación de fecha 23 de febrero de 2005, la organización querellante, la Confederación de Sindicatos de Ferroviarios del Japón (JRU), envió informaciones adicionales sobre este caso. Según la organización querellante, la respuesta del Gobierno a la queja, que fue comunicada al Comité para que la examinara en su reunión de noviembre de 2004, contenía tergiversaciones graves y declaraciones falsas que habían sido señaladas a la atención de la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio. En particular, la organización querellante alega que el Gobierno en su respuesta se refirió a la acción judicial como si los hechos hubieran sido probados, si bien aún se estaban investigando los incidentes y no había habido confirmación alguna por parte de las autoridades judiciales. Además, el Gobierno hizo una descripción diferente de la que hicieron la víctima y la policía ante el Tribunal respecto de la época en que había comenzado la investigación del incidente ocurrido en el Almacén de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa (juicio por coacción). El Gobierno declaró que la investigación había comenzado después de la presentación del informe sobre los incidentes, mientras que el Departamento de Policía Metropolitana, en realidad, había comenzado una investigación el año anterior y la policía había «instado» a la víctima a presentar el informe sobre los incidentes. Además, la organización querellante alega que dado que el Gobierno omitió responder a sus reclamaciones relativas a los hechos mencionados, el 29 de noviembre de 2004 decidió entablar una demanda contra un funcionario gubernamental no identificado por infracción del artículo 156 del código penal (falsificación de documentos oficiales) y del artículo 158 (utilización de documentos oficiales falsificados). La Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio recibió debidamente el acta de acusación el 13 de diciembre de 2004. Por último, la organización querellante alega también que el Gobierno explicó a los miembros del parlamento del Partido Democrático del Japón (DPJ) que, después de que el Departamento de la Fuerza Nacional de Policía hubiese redactado el documento, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar lo había modificado y presentado a la OIT por intermedio del Ministerio de Asuntos Exteriores, sin la aprobación del Gabinete o una decisión final de los ministros responsables.

209. Además, la organización querellante declara que la Fuerza Nacional de Policía, encargada por el Gobierno de la aplicación de las recomendaciones del Comité, no respondió a su pedido de aplicar inmediatamente las recomendaciones del Comité. Si bien un funcionario del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar informó a los miembros del parlamento del Partido Democrático del Japón que se respetaban las recomendaciones y se preveía aplicar las que era posible aplicar de inmediato, los funcionarios del Ministerio de Justicia y de la Fuerza Nacional de Policía declararon que no tenían intención de devolver ningún otro artículo confiscado, afirmando que habían devuelto los artículos confiscados restantes que eran innecesarios y que ya habían devuelto los artículos confiscados que no tenían ninguna relación con la investigación; asimismo, declararon que, independientemente de las recomendaciones del Comité, les incumbía a ellos decidir el tratamiento que se daría a los artículos confiscados; por último, dijeron que no estaban seguros de que el Ministerio de Justicia y la Fuerza Nacional de Policía hubiesen sido oficialmente informados de las recomendaciones del Comité. La organización querellante adjunta el informe de un parlamentario de la Cámara de Representantes sobre la sesión relativa a las recomendaciones del Comité en la que participaron los ministerios responsables.

210. Según la organización querellante, el 19 de enero de 2005, la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio devolvió 124 artículos en relación con el juicio por coacción a raíz de una

reclamación interpuesta el 15 de diciembre de 2004. El Departamento de Policía Metropolitana devolvió el 15 de diciembre de 2004 uno de los artículos confiscados en relación con el caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole a raíz de una reclamación interpuesta el 7 de diciembre de 2004. Los artículos confiscados no devueltos en el juicio por coacción ascienden a 1.190 del total de 1.870, y a 136 del total de 1.039 en lo que respecta al caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole. Entre los artículos no devueltos relativos al juicio por coacción, según la organización querellante figuran: la lista de suscriptores a la revista sindical del Almacén de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa ; una lista de direcciones de los miembros de la organización JTUC-Rengo del distrito de Urawa; una lista de direcciones de funcionarios sindicales de la Oficina del JREU del distrito de Omiya; la lista de los afiliados; la lista de los miembros del Comité ejecutivo del JRU de 2002 y la repartición de funciones; una lista de los primeros diplomados del Centro de Formación Técnica de los Ferrocarriles Centrales JNR; cuatro ejemplares del libro sobre reglamento y reglas del JREU editado en 2002, y un ejemplar de los convenios colectivos de abril de 2002. Entre los artículos no devueltos relativos al juicio por infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole figuran: la libreta de ahorros de una cuenta corriente del banco Fuji (fondo para intercambios internacionales); documentos para la novena reunión general de accionistas de la empresa Satsuki Planning, Ltd.; un informe de auditoría de 2002 de la empresa Satsuki Planning, LTd, y una lista de los sindicalistas y del personal de la empresa Satsuki Planning, Ltd de 2003.

- 211.** En lo referente a los procedimientos relativos al juicio por infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole, la organización querellante declara que, el 29 de enero de 2004, el JRU entabló una acción judicial para establecer la responsabilidad del Estado en lo que respecta a la indemnización por registro domiciliario indebido y confiscación. El juicio sigue su curso en el Tribunal de Distrito de Tokio. El 26 de enero de 2005, el Departamento de Seguridad Pública de la Policía Metropolitana remitió a la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio el expediente de denuncia de tres dirigentes sindicales del JRU acusados de infracción a la Ley de Castigo de Actos Violentos y otra Indole. La Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio convocó a los tres dirigentes para interrogarlos. El Fiscal declaró que tomaría un mes llegar a una conclusión sobre si debían ser procesados o no.
- 212.** En lo referente a la situación de los procedimientos relativos al juicio por coacción, la organización querellante declara que tuvieron lugar 29 audiencias públicas entre el 25 de febrero de 2003 y el 16 de febrero de 2005. Durante ese período tres jueces fueron reemplazados (el primer juez adjunto en la 18.^a audiencia el 29 de abril de 2004, el juez presidente en la 22.^a audiencia el 27 de agosto 2004 y el segundo juez adjunto en la 29.^a audiencia el 16 de febrero 2005). La organización querellante declara que no es corriente que todos los jueces de un mismo caso sean reemplazados durante un juicio, en particular dado que en el caso presente ninguno de los jueces ha oído a la presunta víctima en las audiencias del Tribunal. Preocupa a la organización querellante que ese hecho pueda influenciar la imparcialidad del juicio.
- 213.** En una comunicación de fecha 7 de marzo de 2005, el Gobierno declara con respecto al juicio por coacción que el juicio aún está en curso y que el abogado de la defensa está procediendo al examen de los acusados. El juicio se desarrolla teniendo debidamente en cuenta los derechos de las personas implicadas en el caso. Los artículos confiscados se están devolviendo. Como fue señalado al principio del examen del caso, el Departamento de la Policía Metropolitana devolvió 113 artículos confiscados a sus propietarios originales y la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio devolvió 443 artículos confiscados en abril de 2004. Además, en enero de 2005, después de que el Comité hubiese presentado sus recomendaciones, la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio devolvió 124 artículos confiscados a sus propietarios originales. Por consiguiente, de un total de 1.870 bienes y documentos confiscados y después de un estricto examen judicial realizado por un juez, ya

fueron devueltos 680 artículos. El Gobierno informa que, como ocurrió en el pasado, devolvería en breve plazo a sus propietarios originales los objetos confiscados que dejaban de ser pruebas importantes en el caso, y que mantendría al Comité informado de la evolución de los procedimientos judiciales. Por último, el Gobierno indica que enviará su respuesta sobre las alegaciones de la organización querellante en un documento adicional.

- 214.** En una comunicación de fecha 17 de mayo de 2005, el Gobierno envió su respuesta relativa a las alegaciones contenidas en una comunicación de la organización querellante de fecha 23 de febrero 2005. El Gobierno indica que, en sus observaciones iniciales sobre el caso, evidentemente no describió los hechos confirmados por las autoridades judiciales sino el resultado de la investigación realizada por el Departamento de la Policía Metropolitana de Tokio. En cuanto a la época en que comenzó la investigación sobre el incidente ocurrido en el Almacén de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa (juicio por coacción), el Gobierno señala que la ley o la práctica no ponen límites a la policía para realizar las investigaciones necesarias sobre el incidente y, en particular, que es posible solicitar a la víctima explicaciones sobre las circunstancias del incidente, antes de que la víctima presente un informe sobre los incidentes por escrito a la policía. De hecho, el Gobierno nunca ha mencionado en las observaciones presentadas a la OIT que la investigación ha comenzado sólo después de la presentación de un informe sobre los incidentes por escrito a la policía. En lo que respecta a las alegaciones según las cuales las observaciones no habían sido aprobadas por el gabinete antes de ser transmitidas al Comité, el Gobierno explica que, en el Japón, los ministerios se dividen entre ellos los asuntos administrativos y son responsables de sus actividades respectivas en tanto que ministros competentes en virtud de la Ley de Gabinete y la Ley Nacional de Organización del Gobierno. Los ministerios de justicia, asuntos exteriores, salud, trabajo y bienestar y la Fuerza Nacional de Policía formularon y finalizaron las observaciones destinadas a la OIT, de conformidad con sus responsabilidades y los procedimientos vigentes. Por consiguiente, las observaciones presentadas el 25 de mayo de 2004 a la OIT son observaciones oficiales del Gobierno del Japón.
- 215.** En lo referente a la devolución de los artículos confiscados, el Gobierno señala que ha empezado a devolverlos y seguirá devolviéndolos en breve plazo a sus propietarios originales cuando dejen de ser pruebas importantes para el caso. En lo que respecta al incidente ocurrido en el Almacén de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa (juicio por coacción), la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio ha devuelto 332 artículos a sus propietarios originales el 31 de marzo de 2005. Por consiguiente, de los 1.870 bienes y documentos confiscados, ha devuelto un total de 1.013 artículos. En cuanto a los demás artículos confiscados, la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio los devolverá siempre y cuando considere oportuno hacerlo, en el curso del juicio penal. En lo referente al incidente de la comisaría de Tokio (caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra índole), el Gobierno señala que de los 1.039 artículos y documentos confiscados, 1.005 ya han sido devueltos a sus propietarios originales. De los 34 artículos restantes, 22 bienes y documentos han sido confiscados nuevamente por la Policía Metropolitana pues son necesarios para la investigación de otro caso, llevada a cabo después de un estricto examen judicial de conformidad con las disposiciones pertinentes del código de procedimiento penal. Los otros 12 bienes y documentos no podrán ser devueltos, pues sus propietarios originales no aceptan el ofrecimiento de su devolución. Por último, los 1.251 bienes y documentos confiscados en relación con el caso de violación de domicilio han sido devueltos a sus propietarios originales.
- 216.** Por último, el Gobierno señala que la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio decidió, el 16 de marzo de 2005, suspender el juicio contra los tres sospechosos por el incidente de la comisaría de Tokio (caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra índole). En cuanto a la acción judicial entablada por la organización querellante JRU por responsabilidad del Estado y reclamo de indemnización, el Gobierno señala que el caso

está a consideración del Tribunal de Distrito de Tokio. En cuanto al reemplazo de los tres jueces encargados del juicio por coacción, el Gobierno señala que, de conformidad con el Código de Procedimiento Penal, cuando se cambian los jueces debido al comienzo de un juicio público, el juicio debe ser transferido a otros jueces para evitar su interrupción, por tanto, el procedimiento debía ser transferido a otros jueces para evitar su interrupción. Así es como en este caso, el procedimiento sigue su curso con nuevos jueces de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Penal.

- 217.** *El Comité toma nota con interés de la comunicación del Gobierno de 17 de mayo de 2005 según la cual la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio decidió, el 16 de marzo de 2005, suspender el juicio contra los tres sospechosos por el incidente ocurrido en la comisaría de Tokio (caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole). Anteriormente en ese mismo año, el 26 de enero de 2005, el Departamento de la Policía Metropolitana de Tokio remitió un expediente de denuncia de esos funcionarios sindicales a la Oficina del Fiscal, por infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole. El Comité pide al Gobierno que aclare el alcance exacto de la suspensión del juicio y, en particular, que indique si se han abandonado todos los cargos contra los tres sospechosos.*
- 218.** *En lo referente a la evolución del procedimiento relativo a los siete dirigentes y afiliados del sindicato acusados de coacción (véase recomendación a)), el Comité pide que el Gobierno siga manteniéndolo informado sobre el curso del procedimiento judicial y que le comunique la sentencia definitiva cuando sea dictada.*
- 219.** *En cuanto a la devolución de los artículos confiscados (recomendación b)), en primer lugar, el Comité toma nota con interés de la comunicación del Gobierno de 17 de mayo de 2005 según la cual los 1.251 bienes y documentos embargados en relación con el caso de violación de domicilio han sido devueltos a sus propietarios originales. Sin embargo, el Comité también toma nota de que la Oficina del Fiscal del Distrito de Tokio aún retiene varios artículos, a saber, i) 857 artículos relacionados con el juicio de coacción que según el Gobierno, serán restituidos en el curso del juicio cuando los artículos sean menos necesarios en calidad de pruebas, y ii) 34 artículos en relación con el caso de infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de Otra Indole, 22 de los cuales han sido nuevamente embargados por el Departamento de Policía Metropolitana, pues era necesario examinarlos en relación con la investigación de otro caso, lo que fue llevado a cabo después de un estricto examen judicial de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Penal, y de que, según el Gobierno, los otros 12 bienes y documentos no pueden ser devueltos pues sus propietarios originales no aceptan la devolución ofrecida.*
- 220.** *El Comité pide al Gobierno que se asegure de que todos los artículos confiscados en relación con los juicios por coacción e infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole sean restituidos íntegramente lo más rápidamente posible y que siga manteniéndolo informado de los progresos hechos a este respecto. Además, el Comité pide al Gobierno que comunique información detallada sobre el «otro caso» en relación con el cual 22 artículos que habían sido inicialmente embargados en el marco de la investigación del incidente de la comisaría de Tokio (infracción de la Ley de Castigo de Actos Violentos y de otra Indole), han sido nuevamente confiscados.*
- 221.** *El Comité también toma nota de que, según el informe del Gobierno, las demandas iniciadas por la organización querellante JRU para establecer la responsabilidad del Estado en lo que respecta a la indemnización por registro domiciliario indebido y confiscación están actualmente en curso en el Tribunal de Distrito de Tokio. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de la situación a este respecto y le comunique la sentencia del Tribunal cuando sea dictada.*

Caso núm. 2266 (Lituania)

222. El Comité examinó por última vez este caso relacionado con alegatos de injerencia del Gobierno en las actividades de organización de los sindicatos y, más específicamente, a la distribución de activos sindicales en el contexto de la transición de un régimen de monopolio sindical a una situación de pluralismo sindical, en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 124 a 126]. En aquella ocasión, el Comité instó una vez más al Gobierno a que celebre con rapidez nuevas discusiones con todas las partes a fin de encontrar una solución satisfactoria para todos los interesados y que lo mantenga informado de la evolución de la situación.
223. Por comunicación de fecha 23 de agosto de 2005, el Gobierno informa que las demandas civiles relacionadas con los activos sindicales presentados por la Fiscalía General habían sido retiradas, y que se habían anulado los embargos de bienes. Por consiguiente, el Gobierno considera que la queja de la Confederación de Sindicatos de Lituania ya no tiene fundamento ni mérito.
224. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2381 (Lituania)

225. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 555 a 575]. En dicha ocasión, el Comité invitó al Gobierno a que entablara consultas con las organizaciones sindicales interesadas a fin de resolver la cuestión de la atribución de los bienes de suerte que, mientras algunos bienes podrían ser recuperados por el Gobierno o por sus auténticos dueños, las organizaciones sindicales interesadas tuvieran garantizada la posibilidad de ejercer de modo efectivo sus actividades con absoluta independencia. El Comité pidió al Gobierno que le facilitara información sobre la evolución de la situación y, en particular, sobre todo acuerdo que se alcanzase al respecto. Además, considerando que deberían celebrarse consultas con los sindicatos interesados sobre todo proyecto de legislación relativo a la nacionalización de los bienes sindicales antes de adoptar la ley correspondiente, el Comité pidió al Gobierno que en su caso le facilitara una copia de la nueva legislación.
226. En su comunicación de 19 de abril de 2005, la organización querellante, el Sindicato Lituano «Solidarumas», declaró que por decisión judicial de 11 de abril de 2005, el Fondo de Propiedad del Estado (sucesor del Fondo Especial que tenía por cometido brindar apoyo a los sindicatos antiguos y de reciente creación) requisó sus bienes en Druskininkai (sanatorio «Nemunas»). La organización querellante indicó que el Fondo Especial había transferido el sanatorio al sindicato el 17 de septiembre de 2004 con arreglo al reglamento del Fondo y a la ley en vigor. En invierno de 2004-2005, el sindicato había organizado un acto en el sanatorio «Nemunas» para tratar acerca del sistema de calefacción y mantenimiento. Estaban programadas las obras de renovación del sanatorio y se había preparado un plan para la rehabilitación de la salud de los empleados. Por consiguiente, el Sindicato Lituano «Solidarumas» consideraba que la acción del Fondo de Propiedad del Estado, autoridad pública, constituía una injerencia en las actividades sindicales.
227. La organización querellante alegó además la falta de reacción por parte del Gobierno cuando se declaró un incendio el 2 de diciembre de 2004, que destruyó la mitad del edificio del Palacio Cultural de Sindicatos en Vilnius e interrumpió las actividades del sindicato. La organización querellante indicó que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres tras evaluar la destrucción de los locales en los que trabajaba el sindicato, se había dirigido al Primer Ministro y le había pedido que adoptara las medidas necesarias para garantizar la protección del movimiento sindical de cualquier acto delictivo. Sin embargo, la investigación del delito se ha prolongado, no se han

reparado los daños causados al sindicato y se ha negado al sindicato la ayuda que había solicitado para solventar las consecuencias del incendio.

- 228.** Por último, el Sindicato Lituano «Solidarumas» declaró que el Fiscal de Distrito de Vilnius había interpuesto dos querrelas contra el sindicato alegando «protección del interés público». Según la organización querellante, esta acción tenía por objetivo dividir al sindicato.
- 229.** En su comunicación de 23 de agosto de 2005, el Gobierno explicó que el Fondo Especial que se había constituido en 1993 para apoyar a los sindicatos activos y a aquellos en formación fue liquidado por la resolución del Seimas de la República de Lituania núm. IX-2441 de 14 de septiembre de 2004, en virtud de la cual se designaba al Gobierno o a una institución autorizada por él a desempeñar las funciones de liquidador del fondo. El Fondo de Propiedad del Estado se convirtió en sucesor del Fondo Especial por la resolución del Gobierno núm. 98 de 26 de enero de 2005. En un examen de los documentos confiscados, se había señalado que el Consejo del Fondo Especial decidió reconocer, en su reunión celebrada el 7 de junio de 2004 (acta núm. 128), que el sanatorio «Nemunas» y el centro de cultura física y terapéutica de Druskininkai eran propiedad del Sindicato Lituano «Solidarumas». La transferencia de propiedad tuvo lugar el 17 de septiembre de 2004, fecha en la que también se expidió un certificado a tal efecto.
- 230.** Sin embargo, el Gobierno señaló que, a raíz de la decisión de 30 de septiembre de 2003 del Tribunal Constitucional, el Consejo del Fondo Especial no estaba autorizado a adoptar ninguna decisión en la que se reconociera que los bienes por él administrados eran propiedad del Sindicato Lituano «Solidarumas», ni a transferir dicha propiedad. En efecto, en la sentencia del tribunal se sostenía que los bienes que habían sido administrados, antes de la restauración de la independencia de Lituania, por sindicatos estatales que desarrollaban sus actividades en Lituania como parte del sistema sindical de la URSS, eran propiedad del Estado lituano. A fin de desempeñar sus funciones constitucionales, los sindicatos podían poseer bienes por derecho propio, pero los sindicatos no eran entidades económicas y su finalidad no incluía ni las actividades económicas ni la administración pública, por lo que las instituciones estatales no podían transferir la propiedad de los bienes estatales a los sindicatos. Por consiguiente, el tribunal reconoció que el artículo 2 de la «Ley sobre la Determinación de los Bienes de los Establecimientos Sanitarios y de Convalecencia que poseían antiguos sindicatos de la República Socialista de Lituania» de 8 de junio de 1995, en virtud del cual el sanatorio «Nemunas» y el centro de cultura física y terapéutica de Druskininkai habían sido transferidos al Fondo Especial, iba en contra de la Constitución. En estas condiciones, el Fondo de Propiedad del Estado, a fin de proteger los intereses del Estado, había solicitado al Tribunal de Distrito de Vilnius que invalidara la decisión adoptada por el Consejo del Fondo Especial el 7 de junio de 2004 así como la transacción para la transferencia de propiedad. Por consiguiente, en opinión del Gobierno, no podía interpretarse que estas acciones llevadas a cabo por el Fondo de Propiedad del Estado fueran ilícitas ni que entorpecieran las actividades sindicales.
- 231.** *El Comité toma nota de esta información. Sin embargo, lamenta que el Gobierno no hubiera facilitado ninguna información en relación con su recomendación anterior de entablar consultas con las organizaciones sindicales interesadas a fin de resolver la cuestión de la atribución de los bienes. El Comité recuerda que formuló la recomendación mencionada tras un examen detenido de los problemas que se planteaban en la queja, y teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso y la importancia de mantener relaciones laborales armoniosas en el país. El Comité señala que la cuestión de la atribución de los bienes sigue dando lugar a conflictos. Por consiguiente, el Comité insta de nuevo al Gobierno a que entable rápidamente discusiones con todas las organizaciones sindicales interesadas con miras a encontrar una solución satisfactoria para todas las partes y a que le mantenga informado de la evolución de la situación.*

Caso núm. 2109 (Marruecos)

232. El Comité examinó por última vez este caso, relativo al despido de ocho sindicalistas empleados en la empresa «Fruit of the Loom», así como a actos de represión antisindical a raíz de la creación de un comité sindical, en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 136 a 139]. En dicha ocasión, el Comité tomó nota de la información relativa a la situación de cuatro trabajadores despedidos, y pidió al Gobierno que lo mantuviese informado sobre la evolución de la situación con respecto a las reivindicaciones de otros dos trabajadores despedidos. El Comité pidió también al Gobierno que lo mantuviese informado sobre el curso dado a las actas levantadas contra dicha empresa por el servicio de Inspección del Trabajo, así como sobre las decisiones judiciales relativas a los Sres. Abdellah Sainane y Lahcen Toufik.
233. Por comunicación de fecha 3 de febrero de 2005, el Gobierno declara que, en lo que concierne a las actas levantadas por la Inspección del Trabajo en relación con el despido colectivo de los trabajadores sindicados, el Tribunal de Apelación de Rabat inició las deliberaciones para dictar sentencia al respecto el 27 de enero de 2005. En cuanto al despido colectivo ilícito, se está llevando a cabo una investigación sobre este particular en los servicios de la Gendarmería Real. En lo que respecta a las decisiones judiciales relativas a los Sres. Abdellah Sainane y Lahcen Toufik, el Gobierno indica que el Tribunal de Primera Instancia de Salé falló a su favor, y transmite copia de las respectivas decisiones.
234. *El Comité toma nota con interés de la información facilitada por el Gobierno, y confía en que se ejecuten con prontitud las decisiones judiciales relativas a los Sres. Abdellah Sainane y Lahcen Toufik. El Comité, no obstante, observa que no se le ha transmitido la información relativa a la situación de dos de los ocho trabajadores despedidos. En este sentido, el Comité insta al Gobierno a informarle de la situación de los dos trabajadores restantes.*
235. *El Comité, asimismo, manifiesta la esperanza de que le sea transmitida a la mayor brevedad posible la decisión del Tribunal de Apelación de Rabat relativa a las actas levantadas por la Inspección del Trabajo. En cuanto al despido colectivo ilícito, el Comité pide también al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de la investigación en curso en los servicios de la Gendarmería Real.*

Caso núm. 2164 (Marruecos)

236. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 140 a 143]. El caso se refiere a sanciones que habrían sido tomadas por la Caja Nacional de Crédito Agrícola (CNCA) contra varios trabajadores representados por el Sindicato Nacional de la Banca (SNB/CDT) por haber ejercido actividades sindicales o participado en una huelga. El Comité pidió entonces al Gobierno que le proporcionase: 1) la decisión del Tribunal de Primera Instancia sobre el recurso judicial interpuesto contra la CNCA por los 34 agentes temporales; 2) la decisión del consejo de disciplina relativa a la sanción disciplinaria del Sr. Chatri Abdelkader, y 3) las dos decisiones judiciales sobre las quejas presentadas contra la CNCA por el mismo Sr. Abdelkader. El Comité pidió al Gobierno, una vez más, que garantizase que, sin demora, se iniciaran investigaciones para determinar si se habían impuesto sanciones a los trabajadores huelguistas, entre los que se encontraban los responsables sindicales designados por su nombre por la organización querellante [a saber, los Sres. Jamal Boudina, Ahmed Arrout, Abdessamad Mammad, Mustapha Hafidi, Mustapha Kounech, Mahjoubé Ennaj, Said Benjamae, Lahcem Chka y las Sras. Naja Mimouni y Ouafae Chmaou], a raíz de su participación en la huelga de los días 13 y 14 de junio de 2001. El Comité pidió al Gobierno que, de comprobarse el carácter antisindical de estas medidas

— o de alguna de ellas —, tomase las medidas necesarias para que los trabajadores en cuestión fueran inmediatamente reintegrados en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos, y, en caso de que el reintegro no fuera posible, se concediera a los trabajadores afectados una indemnización adecuada.

- 237.** El Gobierno envía, por comunicación de 11 de mayo de 2005, una carta del director general de la CNCA, de fecha 28 de abril de 2005. En esta carta se indica que el Crédito Agrícola dio una respuesta favorable a las solicitudes de indemnización de 27 de los 34 agentes, pagándoles un monto total de 890.000 dirhams. En lo que respecta a la situación del Sr. Chatri Abdelkader, el Gobierno transmitió copia de la decisión relativa a su sanción disciplinaria, además de copias, en árabe, de las sentencias dictadas por la Sala de lo Administrativo del Tribunal Supremo (27 de junio de 2002), el Tribunal Administrativo de Rabat (10 de octubre de 2002), el Tribunal de Primera Instancia de Rabat (25 de marzo de 2004) y el Tribunal de Apelación de Rabat (24 de agosto de 2004).
- 238.** En la carta se indica también, una vez más, que los traslados efectuados en el caso de los diez agentes mencionados más arriba no constituyen, de ningún modo, sanciones por su participación en la huelga, sino decisiones motivadas por necesidades del servicio, y que, en tres de estos casos, los traslados vinieron acompañados de ascensos. Se precisa que, en esa misma provincia o esa misma ciudad, se produjeron otros traslados, y, en un caso, a petición del propio interesado. En la carta se exponen también testificaciones de algunos de los agentes afectados, quienes, a petición del jefe del departamento de gestión administrativa del personal del Crédito Agrícola de Marruecos, declararon «no tener ningún problema» con este empleador.
- 239.** *El Comité toma nota de la información facilitada, así como de las decisiones judiciales y administrativas con respecto a la situación del Sr. Chatri transmitidas por el Gobierno. Estas decisiones se encuentran en proceso de traducción, por lo que no permiten alcanzar conclusiones definitivas. El Comité observa, sin embargo, que no se le ha transmitido la decisión del Tribunal de Primera Instancia sobre el recurso judicial interpuesto contra la CNCA por los 34 agentes temporales. El Comité insta al Gobierno a transmitirle la copia de la sentencia que le ha sido solicitada.*
- 240.** *En lo que respecta a la situación de los trabajadores huelguistas y a los motivos subyacentes a las medidas adoptadas en relación con los diez responsables sindicales designados por la organización querellante [véase 333.^{er} informe, párrafo 603], el Comité observa que el Gobierno no ha facilitado información sobre el inicio de una investigación independiente para determinar si se habían impuesto sanciones a los trabajadores huelguistas, entre los que se encontraban los responsables sindicales designados por su nombre por la organización querellante, a raíz de su participación en la huelga de los días 13 y 14 de junio de 2001. El Comité insta al Gobierno a mantenerlo informado sobre este particular.*

Caso núm. 2281 (Mauricio)

- 241.** El Comité examinó por última vez este caso relativo a la necesidad de modificar la Ley de Relaciones Laborales de conformidad con los principios de la libertad sindical, en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.^o informe, párrafos 79 a 81]. En esa ocasión, el Comité tomó nota con interés de la aprobación de la ratificación del Convenio núm. 87 y de la preparación de una nueva legislación destinada a modificar la Ley de Relaciones Laborales. Además, el Comité alentó firmemente al Gobierno a mantener consultas con los interlocutores sociales durante el proceso de modificación de la Ley de Relaciones Laborales, reiterando su esperanza de que el proceso tendiente a poner la ley en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 concluyera próximamente.

- 242.** Por comunicación de fecha 22 de abril de 2005, el Gobierno suministró una cronología detallada de los esfuerzos realizados para adoptar una legislación que modifique la Ley de Relaciones Laborales. En particular, en junio de 2003, en el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo se creó una comisión técnica encargada de trabajar en el reemplazo de la Ley de Relaciones Laborales. La Comisión inició consultas con los interlocutores sociales.
- 243.** En la primera etapa de las consultas, se celebró una reunión con los interlocutores sociales, quienes fueron invitados a someter propuestas por escrito. El 30 de enero de 2004, las 13 federaciones de sindicatos presentaron un memorando común y la Federación de Empleadores de Mauricio presentó sus propuestas el 26 de marzo de 2004. En la segunda etapa de las consultas, el Ministerio solicitó a la OIT que prestara asistencia técnica. Un seminario tripartito tuvo lugar del 8 al 11 de julio. Se logró un amplio consenso, con la ayuda de expertos de la OIT, sobre cuestiones como el derecho de huelga, los procedimientos de solución de conflictos y la autonomía de los sindicatos. Las 13 federaciones de sindicatos y la Federación de Empleadores de Mauricio fueron invitadas a participar en el seminario. Varios dirigentes sindicales no asistieron al seminario o se limitaron a participar en unas pocas reuniones.
- 244.** En la tercera etapa de las consultas, en noviembre de 2004, se difundió públicamente el Libro Blanco de propuestas para la elaboración de un marco sobre nuevas relaciones laborales destinado a reemplazar la Ley de Relaciones Laborales con el propósito de abrir un debate nacional. Las federaciones de sindicatos y la organización de empleadores, así como también todas las partes interesadas, fueron invitadas a presentar sus recomendaciones en un plazo de dos meses, y así lo hicieron. Sólo unos pocos representantes del sector público y un partido político comunicaron sus comentarios y sugerencias. En la cuarta etapa de las consultas, se celebró una reunión con los sindicatos con el propósito de explicarles las distintas propuestas contenidas en el Libro Blanco y recoger sus observaciones. En diciembre de 2004, la Federación de Empleadores de Mauricio comunicó su posición. Por su parte, las federaciones de sindicatos presentaron su posición en un memorando común, pero, al mismo tiempo, quemaron el Libro Blanco en público. Esto puso fin a las consultas.
- 245.** La quinta etapa de las consultas comenzó en enero de 2005, cuando el Gobierno solicitó nuevamente la asistencia de la OIT para reanudar las consultas y seguir debatiendo las propuestas relativas a un nuevo marco jurídico con miras a establecer un consenso. Una delegación de la OIT mantuvo reuniones con los sindicatos y la Federación de Empleadores de Mauricio, así como también con el Primer Ministro y presentó varias recomendaciones a la Comisión Técnica y a los distintos ministerios que participaban en el proyecto de ley.
- 246.** Después de la misión de asistencia técnica de la OIT, el Gobierno decidió, en febrero de 2005, ratificar el Convenio núm. 87. La decisión fue aplicada inmediatamente; los instrumentos de ratificación fueron depositados en la OIT. La decisión de ratificar el Convenio reafirmó la buena fe y el firme compromiso del Gobierno de reemplazar la Ley de Relaciones Laborales. Uno de los principales requisitos de los sindicatos era la ratificación inmediata del Convenio. En la sexta etapa de las consultas, se celebraron tres reuniones con los sindicatos y con la organización de los empleadores, por separado, para seguir con las consultas de modo que las propuestas finales pudieran elaborarse a fin de preparar un proyecto de ley. Seguidamente, se elaboró un proyecto de ley y, en marzo de 2005, se celebró una reunión con los sindicatos y los empleadores, por separado, para comunicarles las propuestas finales que se incorporarían en el proyecto de ley. Se tomó nota de las sugerencias de los sindicalistas y algunas de ellas fueron incorporadas en el proyecto de ley. Se informó a la organización de los empleadores que su insistente

solicitud de desmantelar el Consejo Nacional de Remuneración no sería tomada en cuenta, pues crearía problemas sociales dado que no había consenso respecto de dicha propuesta.

247. El 9 de abril, en cuanto el Gobierno lo aprobó, el proyecto de ley fue comunicado a todos los sindicatos y a todas las organizaciones de empleadores. Las organizaciones de empleadores celebraron una reunión el 11 de abril y, ese mismo día, presentaron un memorando al Gobierno. Se oponían radicalmente al proyecto de ley y reiteraban abiertamente su solicitud de desmantelar el Consejo Nacional de Remuneración y de autorizar la negociación colectiva con trabajadores no sindicados (véase el texto adjunto). En cuanto a los sindicatos, dos federaciones hicieron propuestas verbales solicitando modificaciones menores del proyecto de ley. Sus propuestas fueron tomadas en consideración y se procedió inmediatamente a dichas enmiendas, si bien el proyecto de ley ya había sido sometido a la Asamblea Nacional. El 12 de abril, la Asamblea Nacional procedió a una primera lectura del proyecto de ley (copia adjunta). El 13 de abril, las federaciones de sindicatos redactaron una carta (adjunta), dirigida al Primer Ministro pidiendo que los debates sobre el proyecto de ley se pospusiera hasta la semana siguiente, dado que el movimiento sindical organizaba un taller el viernes 15 de abril. Esta solicitud puso en peligro la adopción del proyecto de ley, pues era de conocimiento público que la Asamblea Nacional sería disuelta el 22 de abril, habida cuenta de las próximas elecciones generales. No obstante, el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo informó a los sindicatos que estaba a su disposición para contestar cualquiera de sus preguntas (carta adjunta). Sin embargo, una federación sindical prefirió hacer circular una petición en la Asamblea Nacional, solicitando que el proyecto de ley no fuera adoptado sin enmiendas (texto adjunto), mientras otras hacían declaraciones en la prensa criticando el proyecto de ley, por ser favorable a los empleadores, por ser represivo, por denegar el derecho de huelga y por ser aún peor que la ley existente. Algunas declararon que buscaban el apoyo de los partidos políticos de la oposición para rechazar la adopción del proyecto de ley. Otras plantearon objeciones sobre cuestiones respecto de las cuales ya se había alcanzado un acuerdo (texto adjunto), y que ya se habían discutido durante las consultas anteriores. Varios sindicatos hicieron declaraciones diversas y contradictorias.
248. En vista de la solicitud de los sindicatos, el Gobierno no tuvo más opción que posponer la adopción del proyecto de ley. En su declaración a la Asamblea Nacional, el Primer Ministro se comprometió firmemente a examinar personalmente las enmiendas solicitadas y a obtener la adopción del proyecto de ley después de las elecciones (texto adjunto).
249. *Si bien toma debidamente nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los esfuerzos realizados para preparar y someter ante la Asamblea Nacional el proyecto de ley destinado a reemplazar la Ley de Relaciones Laborales, el cual tomaría en cuenta los compromisos recientemente contraídos por el Gobierno en el plano internacional mediante la ratificación del Convenio núm. 87, el Comité lamenta que estos esfuerzos no hayan tenido como consecuencia la adopción de una legislación basada en un amplio consenso entre los interlocutores sociales. El Comité toma nota con interés de que el Gobierno ha ratificado recientemente el Convenio núm. 87 y confía en que proseguirá enérgicamente sus esfuerzos para poner la Ley de Relaciones Laborales plenamente en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. El Comité desea una vez más subrayar la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 927] y confía en que el Gobierno y los interlocutores sociales seguirán manteniendo plenamente dichas consultas con el objetivo de lograr un consenso y sentar las bases de la futura legislación destinada a modificar la Ley de Relaciones Laborales.*

250. *El Comité pide que se le mantenga informado respecto de las próximas medidas que se tomen con miras a poner la legislación nacional en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Mauricio, y de los progresos realizados con ese fin. El Comité toma nota de que la asistencia de la Oficina ha contribuido a promover el diálogo social sobre la posible modificación de la Ley de Relaciones Laborales, y desea recordar al Gobierno que dicha asistencia sigue a su disposición, si así lo estima conveniente.*

Caso núm. 2234 (México)

251. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 156 a 158] y en esa ocasión indicó que esperaba que la autoridad judicial se pronuncie lo antes posible y tenga en cuenta los principios de la libertad sindical en relación con los cargos imputados al Sr. Fernando Espino Arévalo, secretario general del Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (SMTSTC), y los demás participantes en la acción reivindicativa realizada el 8 de agosto de 2002 en el tren metropolitano de pasajeros.
252. Por comunicación de 18 de mayo de 2005, el Gobierno informa que la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal señaló que el 18 de marzo del año en curso, el responsable de la Quincuagésima Agencia Central de Investigación de esa dependencia informó que con motivo de la indagatoria FACI/50T/1008/02-08 seguida en contra del Sr. Fernando Espino Arévalo, por los delitos de coalición de servidores públicos y ataques a las vías de comunicación, el 3 de septiembre de 2002 se presentó a la Secretaría General de la Cámara de Diputados de la LVIII Legislatura del H. Congreso de la Unión la solicitud de inicio del juicio de procedencia en contra de la persona citada, que fue ratificada el 5 de septiembre del mismo año, la cual se encuentra pendiente de resolverse.
253. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de los procesos judiciales en curso en contra del dirigente sindical Sr. Fernando Espino Arévalo y de los demás participantes en la acción reivindicativa realizada el 8 de agosto de 2002 en el tren metropolitano de pasajeros*

Caso núm. 2347 (México)

254. En su reunión de marzo de 2005, el Comité confió en que la decisión de la autoridad judicial en relación con el registro de la organización querellante (Sindicato de Futbolistas Agremiados de México) tendría plenamente en cuenta los principios señalados en las conclusiones y pidió al Gobierno que le comunique toda sentencia o decisión que se tome en relación con el registro de la organización querellante [véase 336.º informe, párrafo 630].
255. En su comunicación de fecha 6 de septiembre de 2005, el Sindicato de Futbolistas Agremiados de México informa de su registro por decisión de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de fecha 8 de julio de 2005 (que se adjunta) y agradece al Comité de Libertad Sindical su contribución para que pudiera obtener el registro
256. En una comunicación de fecha 23 de septiembre de 2005, el Gobierno confirma esta información.
257. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones.*

Caso núm. 2274 (Nicaragua)

- 258.** El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafo 1097 a 1126] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones: «En cuanto al despido de varios dirigentes sindicales, observando que los despidos del Sr. Edwin García y la Sra. Blanca Alejandrina Aráuz se produjeron en los años 2001 y 2002, el Comité deplora el retraso en los procedimientos judiciales y confía en que si la autoridad judicial constata el carácter antisindical de estos despidos, ambos dirigentes serán reintegrados sin demora y sin pérdida de salario o, en el caso de que la autoridad judicial constate que es imposible el reintegro, serán indemnizados de manera completa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité pide además al Gobierno que le informe si la Sra. Suárez fue efectivamente reintegrada en su puesto de trabajo».
- 259.** Por comunicación de fecha 17 de mayo de 2005, el Gobierno manifiesta que rechaza la percepción del Comité sobre los procedimientos judiciales establecidos por ley. No hay o no existe retraso, estos procedimientos son propios del Poder Judicial nicaragüense y son los adecuados al desempeño de sus funciones; por otro lado, en cuanto a los despidos del Sr. Edwin García y la Sra. Blanca Alejandrina Aráuz, que se produjeron en los años 2001 y 2002 respectivamente, señala que carece de toda información de parte de la organización querellante que como parte activa promociona la demanda ante los juzgados del trabajo. *El Comité lamenta que pese al tiempo transcurrido las autoridades judiciales no se hayan pronunciado en relación con los despidos en cuestión. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de los procedimientos judiciales. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que le informe si la Sra. Suárez fue reintegrada en su puesto de trabajo.*
- 260.** «En cuanto a las alegadas trabas a la negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar en el futuro el cumplimiento de la obligación de estimular y fomentar la negociación colectiva, prevista en el artículo 4 del Convenio núm. 98, así como el respeto del principio de buena fe en la negociación colectiva. El Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la OIT está a su disposición». A este respecto, el Gobierno manifiesta que no existen trabas en cuanto a negociar un convenio colectivo entre una organización sindical y un empleador o una organización de empleadores. En Nicaragua se ha puesto a disposición de empleadores y de trabajadores mecanismos de conciliación y mediación para la solución de conflictos socioeconómicos y jurídicos, sean éstos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de la relación laboral, para lograr que los conflictos de carácter económico social se resuelvan de manera concertada mediante la suscripción o revisión de convenios colectivos. La Dirección de Conciliación y Negociación Individual y Colectiva adscrita al Ministerio de Trabajo, analiza, aprueba y registra los contratos colectivos; el Gobierno agradece al Comité el ofrecimiento de asistencia técnica. *El Comité toma nota de estas informaciones.*
- 261.** «En cuanto al alegato relativo a la celebración de un convenio colectivo con un sindicato financiado por el empleador, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación al respecto y que le mantenga informado sobre el resultado de la misma, en particular en lo que respecta al carácter representativo o no del Sindicato Democrático de Trabajadores de la Empresa Roo Sing Garment Co.». A este respecto, el Gobierno informa que el Sindicato Democrático de Trabajadores de la Empresa Roo Sing Garments Co., es representativo, y legalmente goza y disfruta de sus derechos sindicales de acuerdo a la ley. No existe organización sindical financiada por la parte empleadora. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

- 262.** «En cuanto a las acciones por calumnias e injurias iniciadas en contra de dirigentes sindicales y trabajadores, el Comité pide al Gobierno que envíe información sobre las acciones penales iniciadas en contra de los miembros de la junta directiva sindical y otros trabajadores y espera que, dado que la autoridad administrativa ha confirmado que hubo actos de acoso sexual, los despidos sean anulados y las acciones penales contra sindicalistas serán declaradas sin fundamento». Al respecto, el Gobierno indica que en lo referente a los juicios penales por injurias y calumnias en contra del Sr. Eddy Reyes y otro en contra de los Sres. César Pérez Rodríguez y otros, el Ministerio del Trabajo no es parte de ese juicio, por lo tanto no tiene vinculación sobre el mismo, y no tiene ninguna competencia en la materia estrictamente penal. No se tiene información alguna de parte de la organización sindical querellante sobre el resultado de este juicio. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el estado del trámite de los procesos penales.*
- 263.** «En cuanto a la alegada elaboración de listas negras, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación completa e independiente y que le mantenga informado al respecto». El Gobierno informa que previa instalación de una o unas empresas bajo el régimen de zonas francas industriales, se les entera de los derechos y obligaciones que nacen en virtud de la legislación nacional en materia laboral. Las resoluciones ministeriales, son de obligado cumplimiento, tanto para los empresarios (nacionales y extranjeros) como para los trabajadores (nacionales y extranjeros) que se establezcan en Nicaragua. No se ha constatado la existencia de «listas negras» en detrimento de los derechos de los trabajadores consignados en la ley, o en la que fijaren miembros de las organizaciones sindicales, en empresas bajo el régimen de zona franca. Las autoridades administrativas y jurídicas de Nicaragua no permiten bajo ninguna circunstancia esa clase de prácticas que atentan gravemente contra los derechos de los trabajadores. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2006 (Pakistán)

- 264.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2005, en la que instó una vez más al Gobierno a que levantara inmediatamente la prohibición de realizar actividades sindicales en la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC) y a que restableciera lo antes posible los derechos del Sindicato Democrático Mazdoor de la empresa KESC, como agente de la negociación colectiva. El Comité pidió asimismo al Gobierno que le mantuviera informado de la evolución del proceso de privatización, especialmente en lo que atañe a la protección de los derechos de los trabajadores [véase 337.º informe, párrafos 102 a 104].
- 265.** En su comunicación de 24 de junio de 2005, el Gobierno indicó que, durante el proceso de privatización, la dirección de la KESC adoptó todas las medidas posibles para mejorar el entorno de trabajo, y que el hecho de levantar una prohibición que afecta al agente de la negociación colectiva daría una impresión errónea y, con toda probabilidad, repercutiría negativamente en los intereses de los inversores locales y extranjeros. Por consiguiente, con el fin de resolver los problemas laborales, se entablaron estrechas relaciones entre los trabajadores de la KESC, el Ministerio de Hacienda, la Comisión de Privatización y el Ministerio de Trabajo, de Recursos Humanos y de los Paquistaneses del Extranjero. El Gobierno informó, además, de que, durante una reunión sobre la privatización de la KESC, se convino con el nuevo propietario el siguiente paquete de medidas para los trabajadores de la KESC: un aumento de salario del 20 por ciento, el mantenimiento de todas las prestaciones y servicios de los que disfrutaban los trabajadores, la seguridad en el empleo durante un año, programas de formación para los trabajadores de la KESC y la concesión del 10 por ciento de las acciones a dichos trabajadores. No obstante, en ese mismo paquete de medidas se incluía un acuerdo, en virtud del cual, las actividades sindicales se iniciarían al vencimiento del período semestral posterior a la adquisición de la empresa por un nuevo inversor.

266. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno y recuerda que, ya en su comunicación de enero, el Gobierno había indicado que el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la empresa KESC se mantendría suspendido durante los seis meses posteriores a la privatización de la empresa. El Comité lamenta que el Gobierno, acogiéndose a intereses económicos, sigue violando los derechos sindicales de los trabajadores de la KESC, y recuerda a este respecto que no se puede encontrar solución a los problemas económicos y sociales de un país suspendiendo el ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 31]. Por consiguiente, el Comité reitera su anterior petición de que se levante inmediatamente la prohibición de realizar actividades sindicales en la KESC, se restablezcan sin demora los derechos del Sindicato Democrático Mazdoor de la empresa KESC y se le mantenga informado a este respecto.*

Caso núm. 2096 (Pakistán)

267. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2004 [véase 333.^{er} informe, párrafos 833 a 848], y en dicha ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité deplora que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se presentó por primera vez la queja, el Gobierno no haya contestado a todas las recomendaciones del Comité aunque se le ha invitado a hacerlo en diversas ocasiones, incluso a través de un llamamiento urgente, para que presentara sus observaciones y comentarios sobre el caso. El Comité insta al Gobierno a que preste mayor cooperación en el futuro;
- b) el Comité insta al Gobierno a modificar el artículo 27-B de la ley (enmienda) de 1997 sobre las empresas bancarias sin dilación y le pide que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto, y
- c) el Comité insta firmemente una vez más al Gobierno a que proporcione sin demora información sobre los 500 dirigentes sindicales del sector bancario, incluidos el Sr. Maqsood Ahmad Farooqui, presidente de la Federación de Empleados del UBL del Pakistán, y el Sr. Rahmat Ullah Kazmi, secretario general de la Unión Sindical del UBL de Karachi, despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo en virtud de la promulgación del artículo 27-B de la ley sobre las empresas bancarias, y
- d) el Comité se refiere a sus recomendaciones en el caso núm. 2229 relativo a Pakistán aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2003, en las que pidió al Gobierno que modifique la Ley de Relaciones Laborales de Pakistán (IRO) de 2002, así como a las observaciones de la Comisión de Expertos. El Comité lamenta que hasta ahora el Gobierno no haya podido modificar la IRO a efectos de ponerla en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

268. En sus comunicaciones de 1.º y 26 de junio de 2004, el Sindicato de Empleados Bancarios Unidos (sindicato de empleados del United Bank Limited (UBL) afiliado a la organización querellante), señala que, en este caso, no se había avanzado en la aplicación de las recomendaciones del Comité. También presentó varias cartas (notificaciones) que habían sido enviadas por la dirección del UBL en respuesta a la solicitud de los sindicatos de empleados del UBL de Sialkot (Gujranwala) y de la región de Lohore de entablar negociaciones colectivas, en las que indicaba que los sindicatos activos en el UBL eran órganos ilegales y que, por consiguiente, el banco no podía entablar con ellos negociación alguna. El banco invocó los siguientes motivos:

- i) la notificación que invitaba a la dirección del UBL a entablar negociaciones bilaterales estaba firmada por el Sr. Raja Mohammed Sarfaraz, que no era un empleado del banco y que, por consiguiente, no podía ejercer de dirigente sindical;

- ii) con arreglo a la ordenanza de 2002 sobre relaciones laborales (IRO), el UBL es una única empresa, y la ley no permite el establecimiento de sindicatos en las subdivisiones de una empresa. Por consiguiente, el registro del sindicato, de sus estatutos y del agente negociador no tenían efecto jurídico alguno. Además, el secretario debería anular el registro de los sindicatos registrados en virtud de la IRO de 1969, habida cuenta de que infringía la IRO de 2002;
- iii) los derechos conferidos en virtud de la IRO de 2002 lo eran a reserva de lo dispuesto en la Constitución de Pakistán, así como «cualquier otra ley» (artículo 3), a saber, el artículo 27-B de la Ordenanza sobre las Empresas Bancarias, 1962;
- iv) el Sindicato de empleados del UBL infringió el artículo 3, 1), *d*) de la IRO de 2002 que establecía la afiliación obligatoria de todo agente negociador a una federación del ámbito nacional en el plazo de dos meses a partir de la fecha de registro del agente negociador o de promulgación de la IRO, la que se produjese antes, y
- v) el sindicato utilizaba la dirección de la agencia del banco. En otras palabras, el sindicato llevaba a cabo sus actividades en las instalaciones del banco, lo que infringía el artículo 27-B de la Ordenanza sobre las Empresas Bancarias, 1962.

269. La organización querellante presentó una carta a la oficina del secretario de sindicatos en Sargodha, dirigida al Vicepresidente superior del UBL en Karachi, en la que respondía a las objeciones planteadas por la dirección del siguiente modo:

- i) el Sr. Raja Mohammed Sarfaraz no era un empleado en activo del UBL porque ya estaba jubilado. De conformidad con el artículo 6, 1), *d*) de la IRO de 2002, tenía derecho a desempeñar funciones de dirigente sindical;
- ii) la objeción según la cual el UBL es una única empresa era jurídicamente incorrecta. Además, la condición jurídica del sindicato como agente negociador se ajustaba al artículo 80 de la IRO de 2002;
- iii) los estatutos del sindicato no estaban en desacuerdo con la IRO de 2002, por consiguiente, el registro del sindicato no podía anularse;
- iv) el Gobierno Federal no había eximido a los bancos del ámbito de aplicación de la IRO de 2002;
- v) la condición jurídica del sindicato como agente negociador en el marco del artículo 20, 1) de la IRO de 2002 era legal y no presentaba duda alguna, por lo que la dirección del UBL estaba obligada jurídicamente a negociar con el mismo.

270. En su comunicación de 24 de junio de 2005, el Gobierno facilita una respuesta detallada a las recomendaciones del Comité. Con respecto a la solicitud anterior de enmendar el artículo 27-B de la ley (enmienda) de 1997 sobre las empresas bancarias, con objeto de admitir como candidatos a dirigente sindical a personas que hubiesen estado empleadas en la profesión y, al eximir de este requisito a una proporción razonable de los dirigentes sindicales de una organización, el Gobierno indicó que el procedimiento de establecimiento y registro de sindicatos, así como otras cuestiones relacionadas con las relaciones laborales, estaban regidas por la IRO de 2002. En virtud del artículo 6, 1), *d*), el 25 por ciento de los dirigentes sindicales podían ser elegidos entre personas que no fuesen empleados de la compañía bancaria en cuestión. Las disposiciones de la IRO tenían prioridad sobre las disposiciones de la Ordenanza sobre las Empresas Bancarias. El Gobierno también señala que había un caso pendiente ante el Tribunal Superior sobre esta cuestión (Petición C.P. núm. 331/2003).

- 271.** El Gobierno impugna el alegato de despidos masivos en el sector bancario. Señala que, según el UBL, ninguno de los antiguos empleados había sido despedido por motivos sindicales. El Sr. Maqsood Ahmen Farooqi, Presidente de la Federación de Empleados del UBL de Pakistán, fue despedido por mala conducta profesional, hecho que pudo probarse, el 28 de julio de 1999, y no con arreglo a lo dispuesto en el artículo 27-B de la ordenanza. El recurso que presentó ante el Tribunal de Servicios Federales fue rechazado. Su recurso ante el Tribunal Supremo sigue pendiente. En relación con el caso del Sr. Rahmat Ullah Kazmi, secretario general de la Unión Sindical del UBL de Karachi, el Gobierno también impugna el alegato según el cual había sido despedido en virtud de lo dispuesto en el artículo 27-B, en su versión enmendada de 1997. Según el Gobierno, fue despedido el 5 de septiembre de 1996, por lo que no pudo haber sido despedido de conformidad con dicho artículo. Tras la denegación de su recurso por parte del Tribunal de Servicios Federales, el Sr. Rahmat Ullah Kazmi presentó un segundo recurso ante el mismo Tribunal. El banco, al verse agraviado con un segundo recurso, presentó uno propio ante el Tribunal Supremo de Pakistán, que seguía pendiente.
- 272.** Con respecto a la modificación de la IRO de 2002, el Gobierno indicó que había celebrado consultas plenas y abiertas con las partes interesadas. La ley que la enmendaba se presentaría en breve al Parlamento para su aprobación.
- 273.** *El Comité observa con interés la respuesta detallada facilitada por el Gobierno. Si bien observa que la declaración del Gobierno de que la IRO de 2002 tiene prioridad sobre la Ley (enmienda) sobre las Empresas Bancarias, 1997, y que por consiguiente, el 25 por ciento de los dirigentes sindicales podrían ser elegidos de entre personas que no fuesen empleados de la compañía bancaria en cuestión, el Comité también observa que, por un lado, esta afirmación está siendo impugnada ante el Tribunal Superior y, por otro, que la dirección del UBL en Sargodha se negó a negociar con el sindicato, siendo uno de los motivos alegados que el presidente del mismo no era un empleado del banco. El Comité considera que cuando las dificultades en la interpretación de las normas relativas a la elección de dirigentes sindicales crean situaciones en las que los empleadores se niegan a negociar con el sindicato correspondiente y, en términos más generales, a reconocerlo, se plantean problemas de compatibilidad con el Convenio núm. 87. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los sindicatos pueden desempeñar sus actividades en el sector bancario, incluido el derecho a elegir a sus representantes con total libertad y el derecho de negociación colectiva. Más concretamente, solicita al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos de empleados del UBL pueden negociar las condiciones de empleo de sus miembros con los directores de las agencias de que se trate y que le mantenga informado sobre el particular.*
- 274.** *En lo que respecta a los supuestos casos de despido, el Comité observa que el Gobierno sostiene que el Sr. Maqsood Ahmed Farooqi, presidente de la Federación de Empleados del UBL de Pakistán fue despedido, el 28 de julio de 1999, por motivos, que fueron probados, de mala conducta profesional, y no en virtud de lo dispuesto en el artículo 27-B de la ordenanza. Lo mismo sostiene en el caso del despido en 1996 del Sr. Rahmat Ullah Kazmi. El Comité observa que el despido del Sr. Maqsood Ahmed Farooqi, así como el de otros miembros sindicales, se produjo en el contexto de una huelga en marzo de 1998, en la que los huelguistas solicitaban, entre otras cosas, el final de la prohibición de los sindicatos del UBL. El Comité observa asimismo que, aunque el Gobierno indicó que el Sr. Rahmat Ullah Kazmi no había sido despedido en virtud del artículo 27-B, no aportó ninguna información complementaria sobre las circunstancias de su despido, ni sobre los muchos otros despidos, según los alegatos, por motivos antisindicales. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que se realice una investigación independiente para examinar detenida y prontamente los alegatos de despido por motivos antisindicales en el UBL y que garantice que se toman las medidas adecuadas en respuesta a cualquier conclusión a la*

que se llegue en relación con estos alegatos de discriminación antisindical. El Comité solicita al Gobierno que, en caso de que resulte que los despidos se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores en cuestión en las actividades de un sindicato, garantice la readmisión de éstos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. Si la investigación independiente concluye que la readmisión no es posible, el Comité solicita que el Gobierno asegure, como sanción lo suficientemente disuasiva, el pago a los trabajadores de una indemnización adecuada. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Caso núm. 2229 (Pakistán)

- 275.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2003 [véase 333.^{er} informe, párrafos 102 a 109]. En aquella ocasión, el Comité recordó que los trabajadores de la Institución de Prestaciones de Vejez (EOBI) deberían ejercer el derecho de constituir y de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, y pidió al Gobierno que modificara consecuentemente la Ordenanza sobre Relaciones Laborales de Pakistán (IRO) de 2002. El Comité pidió, además, al Gobierno que llevara a cabo una investigación independiente sobre los supuestos actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales de la Federación de Trabajadores de la Institución de Prestaciones de Vejez (EOBI) de Pakistán. El Comité lamentó que el Gobierno no pudiera modificar la IRO y, en particular, sus artículos 1.4, 3.1.d), 18, 19.1, 20.11, 49.4.e) y 65.5, y pidió al Gobierno que entablara consultas abiertas con los interlocutores sociales a fin de modificar la IRO para armonizarla con los Convenios núms. 87 y 98, y resolviera el problema relativo al sistema judicial laboral. El Comité lamentó además que el Gobierno no hubiese facilitado información sobre el plazo de espera relativo a la huelga.
- 276.** En su comunicación de 24 de junio 2005, el Gobierno reitera que las modificaciones de la IRO de 2002 se prepararon a raíz de la celebración de consultas abiertas con los interesados y envía sus observaciones sobre las recomendaciones anteriores del Comité.
- 277.** Con respecto a la recomendación del Comité de garantizar que los trabajadores de Bata Shoes Company, Pakistan Security Printing Corporation, Pakistan Security Papers Ltd., Casa de la Moneda de Pakistán, así como de establecimientos o instituciones para el tratamiento y atención de enfermos, personas con discapacidades, indigentes y personas con problemas mentales, y de instituciones establecidas para el pago de las pensiones de vejez y las prestaciones de asistencia social de los trabajadores, los miembros de los servicios de guardia y vigilancia, el personal de seguridad y del servicio contra incendios de una refinería de petróleo o el personal de establecimientos dedicados a la producción, transmisión y distribución de gas natural o gas de petróleo licuado o productos del petróleo, o el personal portuario y de aeropuertos, y el personal de ferrocarriles y de la administración del Estado puedan ejercer el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, el Gobierno comunica que la IRO de 2002 era aplicable a la Bata Shoes Company y que tenía la intención de introducir ciertas modificaciones en el artículo 1.4 de la IRO, tomando en consideración los compromisos internacionales y las preocupaciones sobre la seguridad del país que entraña la situación actual de guerra contra el terrorismo.
- 278.** Con respecto a la petición del Comité de modificar la IRO para garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan determinar por sí mismas si desean afiliarse a una federación (artículo 3.1.d)) y, en tal caso, ejerzan el derecho de constituir la federación que consideren conveniente y de afiliarse a ella, el Gobierno indica que el proceso de modificación de su legislación estaba en curso.
- 279.** Con respecto a la petición del Comité de derogar el artículo 19.1 de la IRO, que imponía medidas de control administrativo con respecto a los activos de los sindicatos, el Gobierno

afirma que la auditoría era necesaria para la disciplina financiera e indicó que en el artículo 19.1, relativo a la auditoría de las cuentas de los sindicatos, no se imponía control administrativo alguno a los sindicatos. El Gobierno considera que se trataba más bien de una cuestión de verificar simplemente que las sumas recibidas de los trabajadores pobres se destinen adecuada y equitativamente a su bienestar, de conformidad con los estatutos del sindicato. En este artículo no se discrimina a ningún sindicato en particular. No obstante, el Gobierno propuso modificar la ley para que los sindicatos tuvieran el derecho de elegir a un auditor e indicó, además, que únicamente se someterían a una auditoría externa las cuentas de los agentes de la negociación colectiva que contaran con más de 10.000 o más afiliados (a diferencia de los 5000 afiliados exigidos anteriormente).

- 280.** Con respecto a la petición del Comité de reducir el número mínimo de diez sindicatos, con al menos uno por provincia, que se exige para la constitución que una federación nacional (artículo 18), el Gobierno afirmó que dicho número mínimo se estaba reduciendo a cuatro, uno por provincia.
- 281.** Con respecto a la petición del Comité de derogar el artículo 65.5 de la IRO, en el que se estipulaba que quedarían inhabilitados para ocupar cargos sindicales en el mandato siguiente los dirigentes que hubiesen llevado a cabo prácticas laborales desleales, concepto que abarcaba una gran variedad de conductas cuya naturaleza no implicaba necesariamente una falta de idoneidad para ocupar puestos de confianza, el Gobierno explicó que no todos los tipos de prácticas laborales desleales enumeradas en el artículo 64 inhabilitaban a un dirigente para una reelección. El artículo 65.4 se remite únicamente a la cláusula *d*) del artículo 64, en la que la práctica laboral desleal se define como un acto con el que se obliga o se pretende obligar al empleador a que acepte cualquier petición mediante la intimidación, la coacción, la presión, la amenaza, el confinamiento o la expulsión de un lugar, la expropiación, la agresión, las lesiones corporales, la desconexión de la línea telefónica, la suspensión del suministro de agua y electricidad o por otros métodos.
- 282.** Con respecto a la petición del Comité de modificar la IRO para permitir que se revisen las bases objetivas con arreglo a las cuales se haya conferido a un sindicato la autoridad para representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas cuando haya un cambio en la fuerza relativa de los sindicatos que compiten por ese derecho, el Gobierno afirmó que estaba estudiando la reducción de una cuarta parte a una quinta parte del número de afiliados necesario para registrar un sindicato en una empresa en la que ya existen dos o más sindicatos registrados.
- 283.** Con respecto a la petición de modificar la IRO para permitir que los trabajadores presenten en cualquier momento recursos jurídicos para defenderse de actos de discriminación antisindical y no sólo en el curso de un conflicto laboral (artículo 49.4.e)), el Gobierno indica que se había propuesto restablecer la competencia de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para conceder algún tipo de reparación provisional a la parte demandante.
- 284.** Con respecto a la petición del Comité de que se le facilitara información sobre si existía un plazo de espera adicional relativo al preaviso de huelga y, en caso de que así fuese, se le comunicara cuál era su duración, el Gobierno indica que existía una disposición en la que se establecía un plazo de espera de siete días antes de iniciar una huelga.
- 285.** Por último, con respecto a la petición del Comité de que se entablaran consultas abiertas con los interlocutores sociales sobre la posible modificación de la IRO con el fin de resolver el problema referente al sistema judicial laboral, el Gobierno indica que, a petición de los participantes en las últimas conferencias laborales tripartitas de Pakistán, la IRO de 2002 suprimió el Tribunal Laboral de Apelación. No obstante, a raíz de recientes

exigencias de los trabajadores, el Gobierno está considerando la posibilidad de restablecer dicho foro.

286. *El Comité tomó nota de la presente información y, en particular, de la intención del Gobierno de modificar varias disposiciones de la IRO, y de resolver el problema relativo al sistema judicial laboral, tal como solicitó el Comité, y tomó nota, además, de la intención del Gobierno de modificar el artículo 1.4 de la IRO, y confía en que las medidas adoptadas permitirán que los trabajadores de la EOBI puedan ejercer rápidamente el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. El Comité pidió al Gobierno que le mantuviera informado de los progresos alcanzados a este respecto. El Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en particular en lo que se refiere a las numerosas modificaciones propuestas de la IRO.*

287. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información alguna sobre los supuestos actos de discriminación antisindical contra dirigentes de la Federación de Trabajadores de la EOBI de Pakistán ni sobre las medidas adoptadas para llevar a cabo una investigación independiente a este respecto. Por consiguiente, el Comité reitera su recomendación anterior y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución que se produzca a este respecto.*

Caso núm. 2242 (Pakistán)

288. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2003 [véase 332.º informe, párrafos 808 a 828] y, en aquella ocasión, formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité considera que la orden del Primer Ejecutivo núm. 6, por la cual se suspenden las actividades de los sindicatos y los convenios colectivos existentes en la compañía Pakistan International Airlines, viola los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 87, así como el artículo 4 del Convenio núm. 98. Por consiguiente, insta al Gobierno a que revoque la orden del Primer Ejecutivo núm. 6 de 2001 y adopte las medidas necesarias para revocar las órdenes administrativas núms. 14, 17, 18 y 25 a fin de restablecer plenamente los derechos sindicales de los trabajadores afectados;
- b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los sindicalistas disfruten de las facilidades necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones, y
- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas para restablecer plenamente los derechos sindicales de los trabajadores de la PIA.

289. En su comunicación de 18 de marzo de 2005, el querellante, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), comunicó que no se habían producido cambios relativos a los derechos de libertad sindical de los trabajadores de la compañía Pakistan International Airlines (PIA) y pidió al Comité que examinara seriamente la situación de Pakistán en lo que respecta a este caso.

290. En su comunicación de 24 de junio de 2005, el Gobierno reitera su anterior declaración de que la Asociación Internacional de Pilotos de Líneas Aéreas del Pakistán (PALPA), la Unidad Popular de los Trabajadores de la PIA y la Liga Aérea de los Trabajadores de la PIA impugnaron la orden ejecutiva y las subsiguientes órdenes administrativas ante el Tribunal Superior de Sindh en Karachi. En su sentencia de 29 de marzo 2002, este tribunal desestimó las demandas de las dos últimas organizaciones sindicales mencionadas, que interpusieron recursos ante el Tribunal Supremo de Pakistán que aún se encuentran pendientes de resolución judicial. La demanda interpuesta por la PALPA se encuentra todavía pendiente de resolución judicial ante el Tribunal Superior de Sindh en Karachi.

291. *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya adoptado medida alguna para cumplir las recomendaciones del Comité, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en la PIA, recuerda que todo gobierno está obligado a respetar plenamente los compromisos asumidos con la ratificación de convenios de la OIT [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 11] y recuerda, una vez más, que en los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 87 se estipula que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes y que esas organizaciones podrán realizar sus actividades libremente. Por consiguiente, el Comité reitera su anterior recomendación de que se derogue la orden del Primer Ejecutivo núm. 6 de 2001 y las órdenes administrativas núms. 14, 17, 18 y 25, y pide al Gobierno que adopte sin demora todas las medidas necesarias para restablecer plenamente los derechos sindicales de los trabajadores de la PIA y que le mantenga informado a este respecto.*

Caso núm. 2273 (Pakistán)

292. El Comité examinó este caso, en el que la organización querellante alega que la dirección de la Army Welfare Sugar Mill ordenó la disolución del Sindicato de Trabajadores de la Army Welfare Sugar Mill (AWSMWU), en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 1150 a 1163]. En dicha ocasión, el Comité tomó nota con interés de que el Tribunal de Trabajo hubiese llegado a la conclusión de que los servicios de la Army Welfare Sugar Mill no estaban exclusivamente relacionados con las fuerzas armadas y de que sus empleados debían gozar del derecho fundamental a constituir sindicatos. El Tribunal desestimó el caso sometido por el encargado del registro, al que la Army Welfare Sugar Mill había presentado una demanda en la que solicitaba la anulación del registro del AWSMWU. El Comité pidió al Gobierno que garantizase el cumplimiento de la sentencia judicial.

293. En su comunicación de 24 de junio de 2005, el Gobierno indicó que la cuestión relativa al registro del AWSMWU estaba siendo examinada en el Registro de Sindicatos de Hyderabad, y que aún no se había dictado ninguna orden. Asimismo, el Gobierno declaró que el pliego de peticiones presentado por el sindicato se encontraba en proceso de conciliación. Ambas partes, esto es, la dirección y el sindicato, estaban participando activamente en las diligencias conciliatorias. Debido a la intervención del Departamento Provincial del Trabajo, se observaban unas relaciones correctas entre las partes; ambas partes proseguían la causa ante las instancias judiciales.

294. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Lamenta que, pese a la sentencia judicial de 7 de agosto de 2004, siga pendiente en el registro la cuestión del registro del sindicato. El Comité considera que la dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa. En vista del tiempo transcurrido desde que se dictó la sentencia, y de que no parece haber obstáculos que justifiquen la demora, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar el registro del AWSMWU sin demora, y que lo mantenga informado sobre este particular.*

Caso núm. 2285 (Perú)

295. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2004 y en esa ocasión formuló la siguiente recomendación en relación con los alegatos que quedaron pendientes [véase 335.º informe, párrafos 1173 a 1185]:

Recordando que las autoridades no deben discriminar a una organización sindical en relación con las demás en materia de impuestos, el Comité pide al Gobierno que confirme si las organizaciones sindicales en general gozan de exención impositiva y en caso afirmativo tome medidas para que no se discrimine a la organización querellante y no se ejecuten las deudas impositivas que la Municipalidad Metropolitana de Lima imputa a la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 296.** Por comunicación de 27 de junio de 2005, la FTLFP reitera lo manifestado en sus alegatos al inicio de la queja.
- 297.** Por comunicación de 19 de abril de 2005, el Gobierno señala que la queja interpuesta se vincula, en esencia, al cobro que estaría efectuando la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML) al FTLFP por concepto de Impuesto al Patrimonio Predial y, adicionalmente, por concepto de Arbitrios Municipales. Añade que con relación al Impuesto al Patrimonio Predial, es preciso indicar que la legislación nacional ha establecido que se encuentran inafectos a este impuesto los predios cuya titularidad corresponda a organizaciones sindicales debidamente reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siempre y cuando los mismos se destinen a los fines específicos de la organización. Cabe señalar, empero, que la inafectación de los predios de las organizaciones sindicales al impuesto en mención fue recién introducida por la ley núm. 27616 (vigente desde el 1.º de enero del año 2002), en la medida que el texto primigenio de la Ley de Tributación Municipal (decreto legislativo núm. 776, vigente desde el 1.º de enero de 1994) no la contemplaba. A partir de esta consideración, se puede advertir que el reclamo formulado por la FTLFP relativo al presunto cobro indebido del mencionado tributo por la MML durante los años 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001, carece de asidero, toda vez que en dicho período no se había previsto inafectación alguna en favor de las organizaciones sindicales. Inversamente, se infiere que el reclamo correspondiente al período de 2002 a la fecha, podría ser fundado. En este sentido, la organización querellante podría recurrir a la MML a efectos de lograr su declaración de inafecta al impuesto en mención por dicho lapso, previa acreditación de que reúne los requisitos contemplados en la norma pertinente; y emplear si es que tal solicitud no es estimada, los medios impugnatorios previstos en el ordenamiento vigente. Con relación a los Arbitrios, el Gobierno indica que la Norma IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por decreto supremo núm. 135-99-EF, establece en uno de sus párrafos que los gobiernos locales, mediante ordenanza, pueden crear, modificar y suprimir sus contribuciones, arbitrios, derechos y licencias o exonerar de ellos, dentro de su jurisdicción y con los límites que señala la ley. Según ha informado la MML, entre los años 1997 y 2004 no se ha remitido ordenanza alguna en cuya virtud se haya, al amparo de la habilitación conferida por la norma mencionada en el párrafo anterior, exonerado a las organizaciones sindicales de las tasas en cuestión. Siendo así, se puede advertir que respecto al cobro de arbitrios, no cabe la posibilidad de reclamo, en tanto no hay norma que lo sustente.
- 298.** Por comunicación de 24 de agosto de 2005, el Gobierno confirma que las federaciones se encuentran inafectadas al Impuesto Predial de conformidad con la Ley de Tributación Municipal. Respecto a Arbitrios Municipales, se encuentran obligadas al pago, toda vez que las ordenanzas que regulan dichos arbitrios, durante los ejercicios 1997 a 2004, no contemplan beneficio alguno para la situación descrita por la organización querellante y que la exigencia del pago de tributos a que está obligada no puede identificarse como supuestas prácticas antisindicales.
- 299.** *El Comité tona nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2289 (Perú)

- 300.** En su reunión de junio de 2005, el Comité pidió al Gobierno que lo mantenga informado del resultado del proceso judicial relativo al despido del secretario general del SUTREL, Sr. Luis Martín del Río Reátegui, y que si se confirma la sentencia de primera instancia que ordenó el reintegro del dirigente sindical en cuestión, tome las medidas necesarias para que se realice de inmediato [véase 337.º informe, párrafo 124].
- 301.** Por comunicaciones de fecha 14 de enero y 22 de abril de 2005, el Sindicato de Trabajadores Artistas Folcloristas del Perú (SITAFP) y la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) señalan que el Ministerio de Trabajo ha denegado nuevamente la inscripción de la junta directiva legítimamente elegida por los afiliados al SITAFP y ello a pesar de haberse subsanado las omisiones que fueron cuestionadas en el primer intento de inscripción de la mencionada junta.
- 302.** Por comunicaciones de 18 de febrero y 21 de julio de 2005, el Gobierno declara que la empresa Luz del Sur apeló la sentencia de fecha 25 de octubre de 2004 que ordenaba la reincorporación a sus labores del dirigente sindical Sr. Luis Martín del Río Reátegui y que todavía no se ha dictado la correspondiente sentencia. Por otra parte el Gobierno señala que la inscripción de la junta directiva del SITAFP fue aceptada el 26 de mayo de 2005 a través del correspondiente auto directorial, una vez que se subsanaron ciertos aspectos que infringían el principio de legalidad y los estatutos sindicales.
- 303.** *El Comité toma nota con interés de la inscripción de la junta directiva del SITAFP. El Comité queda a la espera de la sentencia que dicte la autoridad judicial tras el recurso de apelación interpuesto por la empresa Luz del Sur contra la sentencia de fecha 25 de octubre de 2004 que ordenaba la reincorporación a sus labores del dirigente sindical Sr. Luis Martín del Río Reátegui.*

Caso núm. 2252 (Filipinas)

- 304.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 162 a 167]. En dicha ocasión, instó al Gobierno a que adoptase las medidas necesarias para: 1) modificar la legislación nacional a fin de que en ella se permitiese un proceso de certificación justo, independiente y rápido y se previese protección contra los actos de injerencia cometidos por los empleadores; 2) modificar el apartado g) del artículo 263 del Código del Trabajo, relativo al ejercicio del derecho de huelga; 3) tomar medidas destinadas a que la organización querellante, la Asociación de Trabajadores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCWA), y la Toyota Motor Philippines Corporation negociaran de buena fe; 4) iniciar discusiones para estudiar la reintegración a sus puestos de los 227 trabajadores despedidos por la empresa y de los dirigentes sindicales que, se consideraba, habían perdido su estatuto de empleado o bien, en caso de que la readmisión no fuese posible, el pago de una indemnización adecuada; 5) mantener informado al Comité sobre cualquier medida adoptada con el fin de retirar los cargos penales presentados contra los líderes sindicales; y 6) por último, advirtiendo que, en virtud de sus decisiones de 24 de septiembre de 2003 y 28 de enero de 2004, el Tribunal Supremo había anulado el requerimiento preliminar obtenido por la empresa para impedir que el sindicato reclamase el derecho a la negociación colectiva, el Comité solicitó al Gobierno que aclarase si, en ausencia de un requerimiento que impidiese a la TMPCWA el invocar su anterior certificación como agente negociador exclusivo, la certificación era válida a pesar de la causa judicial pendiente, hasta que un tribunal competente se pronunciase en sentido contrario.
- 305.** En una comunicación de fecha 30 de agosto de 2005, la organización querellante, la TMPCWA, indicó que: 1) la Toyota Motor Philippines Corporation seguía negándose a

negociar, a pesar de que la organización querellante estaba certificada como agente negociador exclusivo desde el 19 de octubre de 2000, de que en las sentencias del Tribunal Supremo mencionadas más arriba se apoyaba el inicio de negociaciones, y de que en las recomendaciones formuladas por el Comité se pedía que se negociara de buena fe con miras a suscribir un convenio colectivo; 2) a raíz de un preaviso de huelga presentado por la TMPCWA ante el Consejo Nacional de Conciliación y Mediación el 4 de marzo de 2005 porque la empresa se negaba a negociar, tuvieron lugar, entre el 10 de marzo y el 27 de julio de 2005, varias reuniones conciliatorias en las que no compareció la empresa, la cual seguía haciendo caso omiso de la decisión del Tribunal Supremo por la que se apoyaba el inicio de negociaciones con la organización querellante; 3) en lugar de adoptar medidas para velar por que fuese efectiva la certificación de la TMPCWA y por la celebración de negociaciones, el Departamento de Trabajo, con la complicidad de la empresa, dictó, a solicitud de otro sindicato, la Organización de Trabajadores de la Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCLC), recién constituida bajo el control de la empresa, una orden de fecha 30 de junio de 2005 por la que se establecía una nueva votación a efectos de certificación sindical; 4) el 19 de julio de 2005, la organización querellante presentó un recurso contra la decisión adoptada por el Departamento de Trabajo, pero la Comisión Nacional de Relaciones Laborales lo desestimó el 9 de agosto de 2005 alegando que la organización querellante estaba tratando de retrasar la citada votación de certificación; en la decisión no se tenía en cuenta que la empresa se había opuesto enérgicamente a la certificación de la organización querellante y llevaba negándose a negociar con ella desde febrero de 1999; la organización querellante presentó una solicitud de reconsideración el 19 de agosto de 2005; 5) 227 afiliados y dirigentes de la TMPCWA, incluido su presidente, Ed Cubelo, continuaban despedidos, y no figuraban en la lista de votantes sometida al Departamento de Trabajo con miras a la votación de certificación; 6) después de haber inventado cargos penales contra 18 afiliados y dirigentes de la TMPCWA, la empresa insistió, durante los correspondientes procedimientos penales, en que se debía detener a aquellos trabajadores que aún no habían pagado su fianza, con lo que imponía un pesado fardo financiero a la organización querellante, que tenía que hacerse cargo todos los años del pago de la renovación de la fianza; 7) algunos afiliados de la TMPCWA y sus familiares seguían sufriendo hostigamiento, también a manos de la policía; y 8) el 17 de julio de 2005, el Congreso de Filipinas invitó a la TMPCWA a comparecer en calidad de perito en las deliberaciones en curso para estudiar la modificación del apartado g) del artículo 263 del Código del Trabajo. La organización querellante adjunta a su comunicación numerosos documentos.

- 306.** *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya remitido hasta el momento información actualizada sobre las medidas adoptadas para llevar a efecto sus recomendaciones. El Comité recuerda que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 10]. Asimismo, advirtiendo que Filipinas ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, el Comité recuerda que todo gobierno está obligado a respetar plenamente los compromisos asumidos con la ratificación de convenios de la OIT [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 11]. El Comité solicita al Gobierno que, sin más demora, facilite información sobre las medidas adoptadas en relación con sus recomendaciones.*
- 307.** *Con respecto a los alegatos de la organización querellante relativos a una orden del Departamento de Trabajo por la que se autorizaba la celebración de una nueva votación a efectos de certificación, dictada a solicitud de un sindicato constituido bajo el control de la empresa, y a que el Departamento de Trabajo no hubiese tomado medidas para remediar la persistente negativa de ese empleador a reconocer a la organización querellante y a negociar con ella, el Comité observa del texto de dicha orden que:*

[Si bien] cabe admitir que hay un asunto pendiente de resolución ante el Tribunal de Apelaciones entre la parte demandante [la TMPCWA] y la dirección de la empresa con respecto a la decisión del Ministro de Trabajo de fecha 19 de octubre de 2000, por la que se certificaba a la parte demandante como agente negociador único y exclusivo de los trabajadores... «el que acceda a la petición no quiere decir necesariamente que esta Oficina no respete la orden del Ministro de Trabajo o al Tribunal de Apelaciones. Al contrario, el acceder a esa petición y ordenar la celebración de la votación a efectos de certificación estarían más de acuerdo con que el Ministro haya reconocido el deseo de la mayoría de los trabajadores de llevar a cabo una votación de este tipo, y la necesidad de que éstos estén representados en la mesa de negociaciones por un sindicato de trabajadores. Valga insistir en que el Ministro de Trabajo certificó a la parte demandante como agente negociador en representación de los trabajadores debido a que ése era el sentir de la mayoría de los empleados en aquel momento... En el caso que nos ocupa, más de la mitad de los empleados ha manifestado ya su deseo de realizar otra votación de certificación... En estas circunstancias, parece que se ha producido entre los empleados un cambio de lealtades... Opinamos que el método más democrático y el mejor foro para determinar la verdadera voluntad de los empleados es una votación a efectos de certificación sindical en la que se de a los trabajadores la oportunidad de elegir por votación secreta al agente encargado de representarlos en la negociación colectiva. Después de todo, el ordenar la celebración de esa votación estaría más en consonancia con la política del Estado de fomentar y subrayar la primacía de una negociación colectiva y un sindicalismo libres, habida cuenta de que los empleados llevan mucho tiempo sin tener representante con fines de negociación, y sin las ventajas derivadas de un acuerdo de negociación colectiva. Dicha orden tampoco se consideraría un desafío manifiesto a ninguna orden dictada por el Tribunal de Apelaciones. A menos y hasta que se lo prohíba el Tribunal, esta Oficina no eludirá su obligación de admitir a trámite peticiones de celebración de votaciones a efectos de certificación sindical, de conocer de estas peticiones y de decidir al respecto».

- 308.** *El Comité deplora que el Departamento de Trabajo no tuviese en cuenta, cuando dictó esa orden, la negativa constante del empleador a reconocer a la TMPCWA ni la influencia que esta postura podría haber ejercido sobre los trabajadores al elegir éstos qué organización sindical los representaría. El Comité recuerda del examen anterior del presente caso que transcurrió más de un año antes de que se organizara la votación para la certificación de la TMPCWA y otro año más antes de que la organización querellante fuese confirmada como agente negociador exclusivo en la empresa Toyota Motor Philippines Corporation, debido a distintas peticiones, recursos de apelación y mociones presentados por la empresa ante las autoridades laborales y, en particular, ante el Ministro de Trabajo y Empleo, quien tenía la última palabra en esta cuestión [véase 332.º informe, párrafo 878]. Además, desde su certificación, la TMPCWA no ha podido tomar parte en la negociación colectiva con la empresa debido a las nuevas acciones legales que esta última ha emprendido ante los tribunales. El Gobierno indicó en una comunicación anterior que, mientras estas causas sigan pendientes de resolución, el Ministro de Trabajo y Empleo seguirá sin resolver la cuestión de la legitimidad de la certificación del sindicato, y no se podrá acusar de inacción al Departamento de Trabajo y Empleo [véase 335.º informe, párrafo 164]. El Comité observa que, si bien se considera que los cuestionamientos legales pendientes de resolución ante los tribunales están impidiendo que la TMPCWA ejerza sus funciones en calidad de sindicato representativo, no se ha considerado que esos mismos cuestionamientos impidan que el Departamento de Trabajo autorice en la orden que figura más arriba la celebración de una nueva votación a efectos de certificación.*
- 309.** *El Comité confía en que concluyan pronto los procedimientos que se encuentran pendientes de resolución ante los tribunales desde hace bastante tiempo en relación con la certificación de la TMPCWA, y solicita al Gobierno que le informe de la sentencia definitiva tan pronto como se dicte. El Comité, asimismo, solicita al Gobierno que emprenda una investigación independiente de los alegatos relativos a la injerencia del empleador, en particular, de la creación de un nuevo sindicato bajo el control de la empresa, y que, de establecerse la veracidad de esos alegatos, adopte las medidas correctivas necesarias. El Comité confía en que, antes de seguir adelante con una nueva*

votación a efectos de certificación, el Gobierno aguarde el resultado de los procedimientos pendientes en los tribunales en relación con la certificación de la TMPCWA, así como el resultado de la investigación judicial independiente de los alegatos relativos a la injerencia del empleador. El Comité reitera, además, su petición anterior de que el Gobierno modifíquese la legislación nacional a fin de que en ella se permitiera un proceso de certificación justo, independiente y rápido con el que se garantizase una protección adecuada contra los actos de injerencia cometidos por los empleadores.

- 310.** *Observando que la negativa del empleador a reconocer a la TMPCWA y a negociar con ésta se remonta a 1999, y que el Gobierno no ha remitido información alguna sobre los esfuerzos realizados para velar por que se negociara de buena fe, pese a la persistente negativa de la empresa a reconocer a la TMPCWA y a negociar con ella, el Comité, una vez más, recuerda que el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones, e insta una vez más al Gobierno a facilitar información sobre los esfuerzos llevados a cabo a fin de fomentar la celebración de negociaciones de buena fe entre la TMPCWA y la Toyota Motor Philippines Corporation.*
- 311.** *Con respecto a los 227 afiliados y dirigentes despedidos, incluido el presidente de la TMPCWA, Ed Cubelo, el Comité, una vez más, insta al Gobierno a indicar las medidas adoptadas a fin de iniciar discusiones para estudiar la reintegración a sus puestos de los 227 trabajadores despedidos o bien, en caso de que la readmisión no fuese posible, el pago de una indemnización suficiente.*
- 312.** *Con respecto a los procedimientos penales iniciados contra 18 afiliados y dirigentes del sindicato, el Comité, una vez más, insta al Gobierno a que lo mantenga informado de la evolución de dichos procedimientos y de cualquier medida que se adopte a fin de retirar los cargos penales. El Comité también solicita al Gobierno que transmita sus observaciones en relación con los alegatos de hostigamiento, también a manos de la policía.*
- 313.** *Con respecto a la modificación del apartado g) del artículo 263 del Código del Trabajo, el Comité toma nota con interés de que la organización querellante fue invitada a comparecer en calidad de perito ante el Congreso de Filipinas en las sesiones en curso para estudiar dicha modificación. El Comité solicita al Gobierno que le facilite información sobre la evolución de la situación al respecto.*

Caso núm. 2383 (Reino Unido)

- 314.** El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2005 [véase el 336.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 292.ª reunión, párrafos 722 a 777] y formuló las recomendaciones siguientes, en relación con las cuales pidió que se lo mantuviese informado:
- a) observando que el servicio penitenciario es un servicio esencial en el sentido estricto del término en el que el derecho de huelga puede ser restringido o incluso prohibido, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para establecer mecanismos adecuados en relación con los guardias penitenciarios empleados por las empresas del sector privado a las que se subcontrata parte de las funciones de la prisión, de forma que se les compense por las restricciones impuestas a su derecho de huelga;
 - b) el Comité solicita al Gobierno que celebre consultas con la asociación querellante y el servicio penitenciario para mejorar el mecanismo actual de determinación de los salarios de los funcionarios de prisiones de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte. En particular, el Comité pide al Gobierno que continúe velando por que:

- i) las decisiones del órgano de revisión salarial del servicio de prisiones sean de obligado cumplimiento para las partes y sólo puedan dejar de aplicarse en circunstancias excepcionales, y
 - ii) los miembros del órgano de revisión salarial del servicio penitenciario sean independientes e imparciales, sean nombrados sobre la base de criterios u orientaciones específicos y cuenten con la confianza de todas las partes interesadas.
- 315.** En una comunicación de fecha 19 de agosto de 2005, el Gobierno expresó su satisfacción por que el Comité hubiese reconocido que el servicio penitenciario constituye un servicio esencial en relación con el cual el derecho de huelga puede limitarse o incluso dejarse sin efecto. En lo atinente a las garantías compensatorias de los empleados del sector privado que prestan servicios penitenciarios, el Gobierno esta celebrando consultas con los contratistas y mantendrá informado de la evolución de los hechos al Comité.
- 316.** El Gobierno añadió que encomendó al Director General del Servicio Penitenciario de la Corona y a otros funcionarios de la Tesorería y de la Office of Manpower Economics (órgano de consulta en materia salarial) de la Corona que celebren consultas con la Asociación de Funcionarios de Prisiones a fin de mejorar el mecanismo vigente para determinar la remuneración de los funcionarios de prisiones en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, teniendo en cuenta que: i) si bien las recomendaciones del Pay Review Body (órgano de revisión salarial) no son vinculantes, sólo cabría apartarse de ellas en circunstancias excepcionales, por ejemplo, cuando se trata de una cuestión de asequibilidad (lo cual reflejaba la práctica vigente). En raras ocasiones se recortan los aumentos recomendados, y la administración actual no ha adoptado esa medida jamás; ii) la independencia del Pay Review Body es fruto de que: a) todos los nombramientos de sus miembros se someten a consideración del Comisionado encargado de la inspección de los nombramientos, funcionario que rinde cuentas directamente al Parlamento; b) el Director de la Office of Manpower Economics es miembro de un jurado de selección de personal, cuya aprobación de los criterios para la selección proporciona más independencia al proceso; c) todas las vacantes se ponen en conocimiento del público y, por lo tanto, están abiertas a candidatos que proceden de diversos entornos de la sociedad; y d) la selección corre por cuenta de un jurado, cuyas recomendaciones en materia de nombramientos deben contar con la aprobación del Ministro del Interior, el Ministro del Tesoro y el Primer Ministro. El Gobierno procurará mejorar este proceso de selección y propondrá que: i) para el nombramiento de los miembros del Pay Review Body se tomen en consideración la experiencia, las calificaciones y las competencias con que debe contar el candidato, y que ii) antes de publicar un aviso de vacante, tanto el criterio como la propia publicación deben ser objeto de consulta con los sindicatos representantes de los trabajadores del ámbito del Pay Review Body.
- 317.** *Con respecto al establecimiento de mecanismos adecuados en relación con los guardias penitenciarios empleados por las empresas del sector privado a las que se subcontrata parte de las funciones de la prisión de forma que se les compense por las restricciones impuestas a su derecho de huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno celebra consultas en esta materia con contratistas del sector privado. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto.*
- 318.** *En relación con la cuestión de iniciar consultas para mejorar el mecanismo actual de determinación de los salarios de los funcionarios de prisiones de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, el Comité toma nota de que el Gobierno ha encomendado al Director General del Servicio Penitenciario de la Corona y a los funcionarios de la Tesorería y de la Office of Manpower Economics de la Corona que celebren consultas con la Asociación de Funcionarios de Prisiones para mejorar el mecanismo actual y, en particular, propone que: i) el criterio para el nombramiento de los miembros del órgano de revisión salarial contemple la experiencia, las calificaciones y las competencias exigidas de los candidatos, y ii) antes de publicar una vacante, tanto el criterio como la propia publicación de la*

vacante se sometán a consulta con los sindicatos que representan a los trabajadores del ámbito del órgano de revisión salarial. El Comité pide que se le mantenga informado sobre la evolución de las consultas.

Caso núm. 2200 (Turquía)

319. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2004 y formuló las siguientes recomendaciones que siguen pendientes [véase 334.º informe, párrafo 762]:

- a) consciente de que se está llevando a cabo un proceso de enmienda de la ley núm. 4688 y que éste forma parte de un proceso de reforma más amplio, el Comité pide al Gobierno que, en el marco de sus obligaciones derivadas de los mecanismos de control de la OIT, envíe el texto de los instrumentos por los que se modifica la ley núm. 4688;
- b) respecto de los alegatos de favoritismo en la empresa Türk TELEKOM y la Oficina de Productos Agrícolas, el Comité insta al Gobierno a: i) examinar de inmediato los alegatos de establecimiento de un comité administrativo institucional en la empresa Türk TELEKOM con la participación del Türk Haber-Sen y la distribución por la Oficina de Productos Agrícolas de formularios de afiliación en beneficio del Sindicato Türk Tarım-Orman Sen, incluido todo acto concomitante de discriminación antisindical que podría haber ocurrido; ii) adoptar toda medida adecuada para garantizar que todos los sindicatos reciban un trato igualitario y que los trabajadores en cuestión puedan elegir libremente el sindicato al que desean afiliarse; y iii) mantener informado al Comité acerca de la evolución de la situación a este respecto;
- c) respecto de los 107 trabajadores que participaron en las actividades del SES, los 30 miembros y dirigentes del EGITIM-SEN y los 13 miembros y dirigentes de los sindicatos afiliados a la KESK, el Comité: i) insta al Gobierno a iniciar, de inmediato, investigaciones independientes, a fin de determinar si los trabajadores en cuestión se han visto perjudicados en sus empleos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas; ii) insta al Gobierno, en el supuesto de que se determine que esos trabajadores han sido víctimas de discriminación antisindical, a adoptar todas las medidas necesarias para reparar de inmediato cualquier consecuencia de tal discriminación y, en particular, le insta a que anule los traslados ordenados por motivos de discriminación antisindical y a que adopte medidas urgentes para que los trabajadores en cuestión puedan regresar a los puestos que tenían antes de ser trasladados, y iii) pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de la evolución de la situación al respecto.

320. En una comunicación de fecha 25 de julio de 2005, el Gobierno indica, respecto de los alegatos de favoritismo durante el establecimiento del comité administrativo de la empresa Türk TELEKOM de conformidad con la ley núm. 4688 en materia de sindicatos de empleados públicos, que el artículo 22 de dicha ley exigía el establecimiento de un comité administrativo en las organizaciones públicas con la participación de los representantes del empleador público y de un número equivalente de representantes de los sindicatos más representativos en la organización correspondiente para expresar sus opiniones acerca de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y a la aplicación equitativa de la legislación a los empleados públicos. De conformidad con la ley núm. 4688 y del reglamento publicado en virtud del artículo 41 de dicha ley, este comité se ha estado reuniendo dos veces por año, en abril y en octubre, el día, a la hora y el lugar determinados por representantes del empleador. Al final de las reuniones, las opiniones de las partes se comunicaron como actas de las sesiones y se entregaron copias al representante del sindicato y al representante del empleador público. En el tablón de anuncios de la organización pública se expuso otra copia.

321. El Gobierno añade que, dentro de este marco, las reuniones del comité administrativo se han celebrado en abril y octubre de cada año desde la primera reunión que tuvo lugar en abril de 2002 con la participación de los representantes de la empresa Türk TELEKOM

A.S. (Compañía Turkish Telecom) y del sindicato más representativo en esta empresa. Según el Gobierno, nunca ha habido favoritismo a este respecto.

- 322.** *En lo que se refiere a la solicitud que figura en el apartado a) supra de que el Gobierno envíe el texto de los instrumentos por los que se modifica la ley núm. 4688 en el marco de sus obligaciones derivadas de los mecanismos de control de la OIT, el Comité toma nota de las observaciones formuladas en 2004 sobre la ley núm. 4688 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véanse las observaciones formuladas en 2004 sobre la aplicación por Turquía de los Convenios núms. 87 y 98). El Comité toma asimismo nota de la información sobre las enmiendas legislativas de la ley núm. 4688 que fue proporcionada por el representante gubernamental de Turquía a la Comisión de Aplicación de Normas, de la Conferencia, durante la 93.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2005) (véase **Actas Provisionales** núm. 22, segunda parte, 93.ª reunión, Ginebra, 2005).*
- 323.** *El Comité lamenta observar que el Gobierno no proporciona información específica en respuesta a las recomendaciones contenidas en los apartados b) y c) supra, por las que insta al Gobierno a examinar los alegatos de favoritismo y adoptar medidas para que se trate a todos los sindicatos en condiciones de igualdad, y a realizar investigaciones independientes sobre numerosos alegatos de discriminación antisindical contra los sindicatos afiliados a la Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (KESK) y sus miembros, con miras a la adopción de medidas correctivas en los casos en que se confirme la veracidad de los alegatos.*
- 324.** *El Comité recuerda los alegatos formulados por la KESK según los cuales: 1) Türk TELEKOM y Türk Haber Sen habían establecido un comité administrativo en fecha 29 de abril de 2002, es decir, antes de finalizar el plazo legal del 31 de mayo fijado en el artículo 30 de la ley núm. 4688, impidiendo de este modo la participación de la KESK en el comité; 2) la Oficina de Productos Agrícolas había distribuido a los trabajadores formularios de afiliación en beneficio del Sindicato Türk Tarim-Orman Sen, pidiendo a todos los empleados, se afiliaran al sindicato o no, que devolviesen dichos formularios, y 3) los miembros y dirigentes de los sindicatos que integraban la KESK, así como los trabajadores que participaban en sus actividades, eran víctimas de discriminación antisindical por medio de actos que consistían principalmente en trasladar a esos empleados públicos, contra su voluntad, de un lugar de destino o lugar de trabajo a otro, o también en iniciar acciones judiciales contra algunos de ellos. Los tres grupos de empleados públicos que fueron supuestamente víctimas de discriminación antisindical eran: i) 107 dirigentes sindicales y miembros del Sindicato de Trabajadores de la Salud (SES), afiliado a la KESK, así como también los trabajadores que participaron en las actividades del sindicato; ii) 30 miembros y dirigentes del EGITIM-SEN, sindicato de la educación afiliado a la KESK, la mayoría de los cuales fueron también demandados por la administración, y iii) 13 dirigentes y miembros de los sindicatos afiliados a quienes se impusieron diversos castigos, como penas de cárcel, sanciones administrativas y denegaciones de ascensos [véanse 330.º informe, párrafos 1081-1083 y 1100, y 334.º informe, párrafos 726 y 749-750].*
- 325.** *El Comité lamenta que, por tercera vez, el Gobierno no haya respondido a los graves alegatos de favoritismo y discriminación antisindical y haya pasado por alto las recomendaciones específicas formuladas por el Comité sobre el particular. El Comité debe recordar, una vez más, que al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse; un Gobierno que obrase así de manera deliberada infringiría además el principio contenido en el Convenio núm. 87, de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por este instrumento o a entorpecer su ejercicio legal. En más de una*

*ocasión, el Comité ha examinado casos en que las autoridades públicas, según los alegatos, tenían una actitud de favor o, por el contrario, de hostilidad, frente a una o varias organizaciones sindicales. Toda discriminación de este tipo restringe el derecho de los trabajadores, consagrado por el artículo 2 del Convenio núm. 87, de crear organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 304 y 306].*

326. *El Comité debe también recordar con respecto a los actos de discriminación antisindical que:*

- *ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 690];*
- *la protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 695];*
- *la protección contra los actos de discriminación antisindical es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 724];*
- *el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que los trabajadores que sean víctimas de tal trato dispongan de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 738 y 741], y*
- *cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 754].*

327. *En vista de la total ausencia de nueva información, el Comité no puede sino reiterar sus recomendaciones anteriores, que se producen a continuación:*

- a) *respecto de los alegatos de favoritismo en la empresa Türk TELEKOM y la Oficina de Productos Agrícolas, el Comité insta al Gobierno a: i) examinar de inmediato los alegatos de establecimiento de un comité administrativo institucional en la empresa Türk TELEKOM con la participación del Türk Haber-Sen y la distribución por la Oficina de Productos Agrícolas de formularios de afiliación en beneficio del Sindicato Türk Tarim-Orman Sen, incluido todo acto concomitante de discriminación antisindical que podría haber ocurrido; ii) adoptar toda medida adecuada para garantizar que todos los sindicatos reciban un trato igualitario y que los trabajadores en cuestión puedan elegir libremente el sindicato al que desean afiliarse; y iii) mantener informado al Comité acerca de la evolución de la situación a este respecto;*
- b) *respecto de los 107 trabajadores que participaron en las actividades del SES, los 30 miembros y dirigentes del EGITIM-SEN y los 13 miembros y dirigentes de los sindicatos afiliados a la KESK, el Comité: i) insta al Gobierno a iniciar, de inmediato, investigaciones independientes, a fin de determinar si los trabajadores en cuestión se han visto perjudicados en sus empleos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas; ii) insta al Gobierno, en el supuesto de que se determine que esos trabajadores han sido víctimas de discriminación antisindical, a adoptar todas las medidas necesarias para reparar de inmediato cualquier consecuencia de tal discriminación, y en particular, le insta a que anule los traslados ordenados por motivos de discriminación antisindical y a que adopte medidas urgentes para que los trabajadores en cuestión puedan regresar a los puestos que tenían antes de ser*

trasladados; iii) pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de la evolución de la situación al respecto.

Caso núm. 2303 (Turquía)

328. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2004 y formuló las siguientes recomendaciones [véase 335.º informe, párrafo 1378]:

- a) recordando que en un caso similar relativo a Turquía ya había señalado que el Gobierno debía modificar la legislación a fin de garantizar una protección más eficaz para los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical, el Comité pide al Gobierno que vele por que las autoridades laborales competentes investiguen a la mayor brevedad las razones por las cuales 246 afiliados sindicales fueron despedidos el 27 de septiembre de 2003 y por que, de concluirse que se incurrió en actos de discriminación antisindical, adopte cuantas medidas resulten necesarias para que dichos afiliados sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario, o bien, si el tribunal competente decide que la readmisión es imposible, vele por que los trabajadores despedidos sean totalmente indemnizados por el perjuicio sufrido. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;
- b) tomando nota de que los 50 afiliados sindicales despedidos entre el 30 de septiembre y el 10 de octubre de 2003 incoaron ante el Octavo Juzgado Laboral de Estambul una acción judicial por despido improcedente, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de la evolución del procedimiento y le remita una copia de la sentencia definitiva en cuanto se pronuncie;
- c) el Comité pide al Gobierno que se enmiende el artículo 12 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) a fin de ponerlo en conformidad con el principio según el cual, aunque ningún sindicato represente a más del 50 por ciento de los trabajadores de una unidad, se permita a los sindicatos de dicha unidad ejercer el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;
- d) el Comité deplora que en numerosos casos se haya suspendido la huelga y se haya impuesto el arbitraje obligatorio y pide al Gobierno que vele por que en el futuro tales restricciones sólo puedan imponerse en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, en relación con los funcionarios que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, o en caso de crisis nacional grave, y
- e) el Comité pide al Gobierno que se enmiende el artículo 33 de la ley núm. 2822 a fin de que la autoridad facultada para resolver acerca de la conveniencia de suspender una huelga sea un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.

329. En una comunicación de fecha 25 de julio de 2005, el Gobierno recuerda los hechos de este caso, señalando que el artículo 33, 1) de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) estipula que si se considera que una huelga legal puede ser perjudicial para la salud pública o la seguridad nacional, el Consejo de Ministros puede, por decreto, suspender la huelga por un período de 60 días. El artículo 34 de la ley dispone que a partir de la entrada en vigor del decreto, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social con la asistencia de un mediador, elegido en una lista de mediadores oficiales, hará todos los esfuerzos posibles para resolver el conflicto. Las disposiciones de la ley reconocen también el derecho a recurrir contra el decreto del Consejo de Ministros.

330. Además, el Gobierno recuerda que la organización querellante, a saber, el Sindicato de Trabajadores de las Industrias Cristalera, del Cemento y del Suelo (Kristal-Is) había comunicado el 31 de octubre de 2003 su decisión de hacer huelga en la industria cristalera de Turquía y los lugares de trabajo de sus afiliados el 9 de diciembre de 2003. Dado que la huelga fue considerada una amenaza para la seguridad nacional, fue suspendida por un período de 60 días mediante un decreto del Consejo de Ministros el 4 de diciembre de

2003 (publicado en la *Gaceta Oficial* el 8 de diciembre de 2003). El Ministro de Trabajo y Seguridad Social decidió nombrar un mediador oficial para resolver el conflicto, en virtud del artículo 34 de la ley núm. 2822, y a tal efecto nombró al profesor Dr. Fevzi Sahlanan. El Sindicato interpuso un recurso ante la Décima Cámara del Consejo de Estado contra el decreto del Consejo de Estado y éste resolvió suspender la ejecución del decreto el 12 de enero de 2004. Después de la decisión tomada por el Consejo de Estado, el Sindicato inició la huelga el 30 de enero de 2004. Sin embargo, el Consejo de Ministros pronunció nuevamente el 11 de febrero de 2004 un decreto que suspendía la huelga por un período de 60 días (publicado en la *Gaceta Oficial* el 14 de febrero de 2004). Como la huelga había sido suspendida por segunda vez, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombró nuevamente al profesor Dr. Fevzi Sahlanan mediador oficial para dirimir el conflicto de manera pacífica. Con la ayuda personal del Ministro, el mediador oficial mencionado cumplió con éxito su mandato con las partes interesadas, pues el sindicato y la organización de empleadores firmaron un protocolo con miras a concluir un convenio colectivo de trabajo. En consecuencia, la organización querellante abandonó su decisión de hacer huelga.

- 331.** Con respecto a la cuestión del despido ilegal de los trabajadores de la empresa Industrias y Oficinas del Cristal Psabahce de Eskisehir (véase recomendación *a*)), el Gobierno añade que tal como lo había comunicado anteriormente, el empleador había sido multado y el sindicato había sido informado de las medidas tomadas al respecto.
- 332.** En lo que se refiere a las enmiendas de la ley núm. 2821 sobre sindicatos y de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) (véanse las recomendaciones *c*) y *e*) antes mencionadas), el Gobierno declara que ha quedado terminada la labor realizada por una comisión de catedráticos y que los textos de los proyectos han sido presentados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en abril de 2003. Los interlocutores sociales han examinado esos textos y enviaron sus opiniones y propuestas. Los proyectos de enmienda también fueron examinados en simposios, grupos de trabajo y círculos académicos. Mientras tanto, por haberse producido varios hechos nuevos (la nueva Ley sobre Asociaciones, el nuevo Código Civil, la enmienda del último párrafo del artículo 90 de la Constitución, el informe de avance de la UE y las observaciones formuladas en 2004 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT), fue necesario reevaluar los dos proyectos de ley que modifican la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822). La Comisión Consultiva Tripartita concluyó unánimemente que los proyectos de ley mencionados deberían ser examinados por una comisión compuesta por miembros de la comisión de catedráticos, expertos nombrados por los interlocutores sociales y por representantes del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, tomando en consideración la repercusión de la evolución de la situación en las leyes mencionadas. Se decidió que esta labor debería estar terminada en septiembre de 2005.
- 333.** En lo que respecta al requisito de representatividad del 50 por ciento que figura en el artículo 12 de la ley núm. 2822 (véase recomendación *c*)), el Gobierno señala que este artículo prevé que un sindicato que representa por lo menos el 10 por ciento de los trabajadores de un determinado sector de actividad (excluido el sector agrícola, forestal, de caza y pesca), y más de la mitad de los trabajadores empleados en el establecimiento o en cada uno de los establecimientos que deben ser abarcados por el convenio colectivo tienen derecho a concluir un convenio colectivo de trabajo que abarque el establecimiento o los establecimientos considerados. En el nuevo proyecto de ley el requisito del 10 por ciento será bajado al 5 por ciento.
- 334.** *Con respecto a su solicitud de que el Gobierno investigue a la mayor brevedad las razones por las cuales 246 afiliados sindicales fueron despedidos el 27 de septiembre de 2003 (véase recomendación *a*)), el Comité observa que los despidos habían sido considerados*

ilegales y que el empleador había sido multado. El Comité recuerda que, si bien ya había tomado nota de esta información en su examen anterior del caso, también había observado que el empleador había sido multado por vulnerar el artículo 28 de la Ley Laboral (núm. 4857) en que se preceptuaba la obligación de poner en conocimiento del sindicato todo caso de despido masivo. El Comité observa asimismo que, en su última comunicación, el Gobierno una vez más no formula comentarios sobre los alegatos relativos al reemplazo de los afiliados sindicales despedidos por otros trabajadores, ni sobre el objetivo de los despidos supuestamente destinados a impedir que el sindicato alcance el 51 por ciento de representatividad requerido. Por consiguiente, el Comité pide nuevamente al Gobierno que vele por que las autoridades laborales competentes investiguen a la mayor brevedad las razones por las cuales 246 afiliados sindicales fueron despedidos el 27 de septiembre de 2003 y por que, de concluirse que se ha incurrido en actos de discriminación antisindical, adopte cuantas medidas resulten necesarias para que dichos afiliados sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario, o bien, si el tribunal competente decide que la readmisión es imposible, vele por que los trabajadores despedidos sean totalmente indemnizados por el perjuicio sufrido. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto.

335. Tomando nota de que el Gobierno no comunica ninguna información sobre los 50 afiliados sindicales despedidos entre el 30 de septiembre y el 10 de octubre de 2003 y que éstos han interpuesto una acción judicial por despido improcedente ante el Octavo Juzgado Laboral de Estambul (véase recomendación b)), el Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado acerca de la evolución del procedimiento y le remita copia de la sentencia definitiva en cuanto se pronuncie.
336. Con respecto a su pedido anterior de enmendar el artículo 12 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) (véase recomendación c)), el Comité toma nota de que el Gobierno reitera la información comunicada anteriormente según la cual el artículo 12 de la ley núm. 2822 dispone que un sindicato tiene el derecho de concluir un convenio colectivo de trabajo en una empresa sólo si representa al menos el 10 por ciento de los trabajadores de un determinado sector de actividad (excluido el sector agrícola, forestal, de caza y pesca) y más de la mitad de los trabajadores empleados en el establecimiento o en cada uno de los establecimientos que han de ser cubiertos por el convenio colectivo de trabajo. El Gobierno añade que, en el nuevo proyecto de ley, el requisito del 10 por ciento se bajará al 5 por ciento.
337. Al tiempo que toma debidamente nota de las medidas tomadas para reducir uno de los dos requisitos de representatividad estipulados en el artículo 12 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822), el Comité recuerda una vez más que ha pedido al Gobierno en más de una oportunidad que modificara el requisito de mayoría absoluta que estipula que un convenio colectivo puede ser negociado sólo si un sindicato representa a una mayoría absoluta de trabajadores en una empresa [véase también 327.º informe, caso núm. 2126, párrafos 846 y 847, d)]. El Comité recuerda una vez más que si ningún sindicato representa a más del 50 por ciento de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 833] o deberían ser autorizados a negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación. Por consiguiente, el Comité pide una vez más al Gobierno que se enmiende el artículo 12 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) a fin de ponerlo en conformidad con el principio según el cual, si ningún sindicato representa a más del 50 por ciento de los trabajadores de una unidad, debe permitirse a los sindicatos de dicha unidad ejercer el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados o, de lo contrario, deberían ser autorizados a negociar conjuntamente un

convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.

- 338.** *En lo que respecta a su pedido de enmendar el artículo 33 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) a fin de que la autoridad facultada para resolver la suspensión de una huelga sea un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas (véase recomendación e)), el Comité observa que el Gobierno no comunica ninguna respuesta. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, en abril de 2003 ha terminado la labor realizada por una comisión de catedráticos relativa a las enmiendas de la Ley de Sindicatos (núm. 2821) y la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822). Los proyectos de texto preparados por la Comisión han sido sometidos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los interlocutores sociales han entregado sus opiniones y propuestas sobre el proyecto de enmiendas que fueron también examinadas en simposios, grupos de trabajo y círculos académicos. Mientras tanto, por haberse producido varios hechos nuevos (la nueva Ley sobre Asociaciones, el nuevo Código Civil, la enmienda del último párrafo del artículo 90 de la Constitución, el informe de avance de la UE y las observaciones formuladas en 2004 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT), fue necesario reevaluar los dos proyectos de ley. Por consiguiente, la comisión consultiva tripartita concluyó unánimemente que los proyectos de ley deberían ser examinados por una comisión constituida por miembros de la comisión de académicos, expertos nombrados por los interlocutores sociales y representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tomando en consideración los hechos ocurridos que tienen relación con las leyes mencionadas. Se decidió también que esta labor debería estar terminada en septiembre de 2005.*
- 339.** *Tomando nota de que la labor sobre las enmiendas de la Ley de Sindicatos (núm. 2821) y la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales (núm. 2822) debería normalmente terminar en septiembre de 2005, el Comité pide una vez más al Gobierno que le informe sobre las medidas tomadas para garantizar que el artículo 33 de la ley núm. 2822 sea correctamente enmendado a fin de que la autoridad facultada para resolver la suspensión de una huelga sea un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas. Además, el Comité toma nota de que esta cuestión también se trata en el caso núm. 2329 examinado por el Comité en la presente reunión y remite al Gobierno las conclusiones y recomendaciones formuladas respecto de ese caso.*

Caso núm. 2038 (Ucrania)

- 340.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2005, en cuya ocasión manifestó su confianza en que se aprobaría en breve la legislación pertinente que pusiera la Ley de Ucrania sobre el Registro por parte del Estado de las Personas Jurídicas y las Personas Físicas en su Calidad de Empresario y el Código Civil en conformidad con la Ley de Ucrania sobre los Sindicatos [véase 336.º informe, párrafos 121 a 126].
- 341.** En sus comunicaciones de 15 de abril y 17 de mayo de 2005, el Gobierno afirmó que, en abril de 2005, el Ministerio de Trabajo auspició la celebración de reuniones entre representantes del Gobierno y dirigentes de asociaciones de empleadores, sindicatos de ámbito panucraniano y confederaciones sindicales. Esto llevó a la firma de un documento en el que se disponía un mecanismo específico por el que se reglamentarían las cuestiones relacionadas con los derechos y las actividades de los sindicatos. En vista del resultado alcanzado, el Consejo de Ministros dio instrucciones a las autoridades competentes para que se adoptasen medidas destinadas a poner en práctica las decisiones tomadas en esa reunión. Al mismo tiempo, solicitó al Tribunal Supremo de Ucrania que examinase toda decisión judicial, acción legal y violación sustantiva de los derechos sindicales que fuese pertinente, y propuso a la Fiscalía General que mejorase los mecanismos con los que se

velaba por el cumplimiento de la legislación sindical. Asimismo, el Gobierno informó que, el 28 de abril de 2005, el Ministerio de Trabajo celebró otra reunión entre representantes del Gobierno, el Parlamento (Rada) de Ucrania, la Federación de Sindicatos de Ucrania y la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania. Dicha reunión se dedicó a debatir el proyecto de ley, redactado por el Ministerio de Justicia, por el que se enmendarían determinados documentos legislativos con miras a lograr que la legislación vigente se ajuste a lo dispuesto en el Convenio núm. 87 y con la Ley sobre los Sindicatos. Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha enviado una carta al Consejo de Ministros en la que se propone que el Ministerio de Justicia redacte disposiciones provisionales sobre los aspectos organizativos y jurídicos de la legalización (registro) de los sindicatos con objeto de tener disposiciones provisionales por las que sea posible salvaguardar los derechos de los sindicatos hasta la adopción del proyecto de ley. Además, el Consejo de Ministros dio instrucciones a las autoridades centrales de que formularan recomendaciones sistemáticas a sus dependencias locales con respecto a la aplicación del artículo 16 de la Ley sobre los Sindicatos de manera conforme con lo dispuesto en el Convenio núm. 87.

- 342.** *El Comité toma nota de esta información. El Comité solicita al Gobierno que envíe a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el proyecto de ley por el que se enmienda la Ley de Ucrania sobre el Registro por parte del Estado de las Personas Jurídicas y las Personas Físicas en su Calidad de Empresario y el Código Civil una que éste haya sido adoptado.*

- 343.** Finalmente el Comité pide a los gobiernos interesados que le mantengan informado a la mayor brevedad, del desarrollo de los siguientes casos.

Caso	Ultimo examen en cuanto al fondo	Ultimo examen sobre el seguimiento dado
1955 (Colombia)	Noviembre de 2002	Junio de 2003
1965 (Panamá)	Marzo de 2001	Marzo de 2005
1970 (Guatemala)	Noviembre de 2000	Marzo de 2005
2048 (Marruecos)	Noviembre de 2000	Junio de 2005
2087 (Uruguay)	Marzo de 2005	-
2111 (Perú)	Noviembre de 2004	Junio de 2005
2114 (Japón)	Junio de 2002	Noviembre de 2002
2126 (Turquía)	Marzo de 2002	Junio de 2004
2132 (Madagascar)	Junio de 2003	Noviembre de 2004
2133 (Ex República Yugoslava de Macedonia)	Noviembre de 2002	Noviembre de 2004
2134 (Panamá)	Junio de 2003	Junio de 2005
2142 (Colombia)	Marzo de 2002	Marzo de 2003
2146 (Serbia y Montenegro)	Marzo de 2002	Noviembre de 2004
2148 (Togo)	Marzo de 2002	Marzo de 2005
2160 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2002	Marzo de 2005
2166 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2004
2173 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2004
2175 (Marruecos)	Noviembre de 2002	Noviembre de 2004

Caso	Ultimo examen en cuanto al fondo	Ultimo examen sobre el seguimiento dado
2180 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2004
2189 (China)	Junio de 2005	–
2192 (Togo)	Marzo de 2003	Marzo de 2005
2216 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2003	–
2233 (Francia)	Noviembre de 2003	Marzo de 2005
2244 (Federación de Rusia)	Junio de 2005	–
2251 (Federación de Rusia)	Marzo de 2004	Junio de 2005
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	–
2258 (Cuba)	Junio de 2005	–
2267 (Nigeria)	Junio de 2004	–
2271 (Uruguay)	Junio de 2004	Marzo de 2005
2276 (Burundi)	Noviembre de 2004	–
2277 (Canadá)	Junio de 2005	–
2286 (Perú)	Junio de 2005	–
2288 (Niger)	Marzo de 2004	Marzo de 2005
2293 (Perú)	Junio de 2005	–
2296 (Chile)	Junio de 2004	Junio de 2005
2324 (Canadá)	Marzo de 2005	–
2346 ((México)	Junio de 2005	–
2357 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2005	–
2367 (Costa Rica)	Junio de 2003	–

344. El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.

345. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1937 (Zimbabwe), 1996 (Uganda), 2017 (Guatemala), 2027 (Zimbabwe), 2050 (Guatemala), 2084 (Costa Rica), 2086 (Paraguay), 2097 (Colombia), 2104 (Costa Rica), 2118 (Hungría), 2153 (Argelia), 2156 (Brasil), 2171 (Suecia), 2188 (Bangladesh), 2199 (Federación de Rusia), 2208 (El Salvador), 2211 (Perú), 2214 (El Salvador), 2215 (Chile), 2217 (Chile), 2227 (Estados Unidos), 2236 (Indonesia), 2237 (Colombia), 2249 (República Bolivariana de Venezuela), 2255 (Sri Lanka), 2272 (Costa Rica), 2291 (Polonia), 2297 (Colombia), 2299 (El Salvador), 2301 (Malasia), 2327 (Bangladesh), 2328 (Zimbabwe), 2336 (Indonesia), 2338 (México), 2340 (Nepal), 2371 (Bangladesh) y 2395 (Polonia) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2302

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Argentina
presentada por
el Sindicato Judiciales Puntanos (SIJUPU)**

***Alegatos: los alegatos que habían quedado
pendientes se refieren a despidos y suspensiones
de dirigentes sindicales y afiliados tras la
solicitud de la inscripción gremial del SIJUPU***

- 346.** El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2004 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración de la OIT [véase 335.º informe, párrafos 228 a 247, aprobado por el Consejo de Administración en su 291.ª reunión (noviembre de 2004)].
- 347.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de 9 de mayo y 14 de octubre de 2005.
- 348.** Argentina ha ratificado del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 349.** Al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2004, quedaron pendientes ciertos alegatos relativos a despidos y suspensiones de dirigentes sindicales y afiliados tras la solicitud de la inscripción gremial de la organización querellante SIJUPU. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones en relación con los alegatos pendientes [véase 335.º informe, párrafo 247]:
- el Comité pide al Gobierno que: 1) se asegure que el Sr. Juan Manuel González ha sido reintegrado en su puesto de trabajo, que se ha efectuado el pago de los salarios caídos ordenados en sede judicial y que le informe al respecto, y 2) le informe sobre el resultado de los recursos de reconsideración interpuestos por las Sras. Vilma Fuentes de Ochoa y Susana Muñoz, afiliadas al SIJUPU, en relación con su cesantía (despido);
 - en cuanto a las alegadas sanciones de prevención que se habrían impuesto al Sr. Fredy López Camacho, secretario general, al Sr. Rubén Magallanes, secretario de acción social y a la Sra. Gladis Abdón, secretaria de actas, así como la citación a prestar declaración testimonial al Sr. Mario Becerra, secretario gremial y la Sra. Silvia Zavala, afiliada, el Comité pide a la organización querellante que envíe informaciones adicionales al respecto (características de las sanciones, fechas en las que las sanciones se habrían impuesto, prueba documental, etc.), y
 - en lo que respecta a los alegatos sobre la violación de los derechos sindicales y de la legislación nacional por parte del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de San Luis (STJSL) al pretender tratar cuestiones sindicales con personas y agrupaciones de personas, sin respetar, según el querellante, el carácter de organización sindical más representativa del SIJUPU, el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones al respecto.

Por otra parte, el Comité pidió al Gobierno que en caso de que el SIJUPU solicite la personería gremial y si se constata su carácter de organización más representativa, se le otorgue sin demora.

B. Respuesta del Gobierno

350. En su comunicación de fecha 9 de mayo de 2005, el Gobierno informa que el Sr. Juan M. González ha sido reintegrado en su puesto de trabajo y que se ha hecho efecto el pago de los salarios caídos. Asimismo, el Gobierno indica que los recursos de reconsideración interpuestos por las Sras. Vilma Fuentes de Ochoa y Susana Muñoz de Alaniz fueron acogidos en forma parcial, remplazándose la sanción de cesantía por una suspensión de 30 días (el Gobierno señala que las trabajadoras en cuestión se encuentran prestando servicios en las dependencias judiciales correspondientes). Por último, el Gobierno informa que el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de San Luis afirma no haber afectado de ningún modo los derechos sindicales de la organización querellante y destaca su voluntad de establecer un diálogo con la misma.

351. En su comunicación de 14 de octubre de 2005, el Gobierno informa que la organización querellante inició el trámite para la obtención de la personería gremial el 5 de agosto de 2004 y que actualmente el expediente correspondiente se encuentra en estudio para la elaboración del dictamen final que se expida sobre la petición en cuestión.

C. Conclusiones del Comité

352. *El Comité observa que al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2004 el Comité pidió al Gobierno que: 1) se asegure que el Sr. Juan Manuel González ha sido reintegrado en su puesto de trabajo y que se ha efectuado el pago de los salarios caídos ordenados en sede judicial; 2) le informe sobre el resultado de los recursos de reconsideración interpuestos por las Sras. Vilma Fuentes de Ochoa y Susana Muñoz, afiliadas al SIJUPU, en relación con su cesantía (despido), y 3) envíe sin demora sus observaciones en relación con los alegatos sobre la violación de los derechos sindicales y de la legislación nacional por parte del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de San Luis (STJSL) al pretender tratar cuestiones sindicales con personas y agrupaciones de personas, sin respetar, según el querellante, el carácter de organización sindical más representativa del SIJUPU. El Comité también pidió al Gobierno que en caso de que el SIJUPU solicite la personería gremial y si se constata su carácter de organización más representativa, se le otorgue sin demora.*

353. *En cuanto a la situación laboral del Sr. Juan Manuel González, el Comité toma nota con satisfacción de que el Gobierno informa que ha sido reintegrado en su puesto de trabajo y que se ha hecho efectivo el pago de los salarios caídos.*

354. *En lo que respecta a los recursos de reconsideración interpuestos por las Sras. Vilma Fuentes de Ochoa y Susana Muñoz, afiliadas al SIJUPU, en relación con su cesantía (despido), el Comité toma nota con interés de que el Gobierno informa que los recursos mencionados fueron acogidos en forma parcial, remplazándose la sanción de cesantía por una suspensión de 30 días y que las trabajadoras en cuestión se encuentran prestando servicios en las dependencias judiciales correspondientes.*

355. *En cuanto a los alegatos sobre la violación de los derechos sindicales y de la legislación nacional por parte del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de San Luis (STJSL) al pretender tratar cuestiones sindicales con personas y agrupaciones de personas, sin respetar, según el querellante, el carácter de organización sindical más representativa del SIJUPU, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que el Superior Tribunal de*

Justicia de la provincia de San Luis informó que no afectó los derechos sindicales del SIJUPU al realizar una reunión con un grupo de empleados para escuchar diversos planteamientos y que afirma su voluntad de establecer un diálogo con la organización querellante. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda negociación o diálogo efectivo que lleven a cabo las partes.

- 356.** *En lo que respecta a los alegatos sobre sanciones de prevención que se habrían impuesto al Sr. Fredy López Camacho, secretario general, al Sr. Rubén Magallanes, secretario de acción social y a la Sra. Gladis Abdón, secretaria de actas, así como la citación a prestar declaración testimonial al Sr. Mario Becerra, secretario gremial y a la Sra. Silvia Zavala, afiliada, el Comité teniendo en cuenta que el Gobierno había negado firmemente que se hubieran impuesto las sanciones alegadas, pidió a la organización querellante que enviara informaciones adicionales al respecto (características de las sanciones, fechas en las que las sanciones se habrían impuesto, prueba documental, etc.). Observando que la organización querellante no ha comunicado las informaciones solicitadas, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
- 357.** *Por último, en cuanto a la solicitud de la personería gremial por parte del SIJUPU, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la organización sindical inició el trámite en agosto de 2004 y que actualmente el expediente se encuentra en estudio para la elaboración del dictamen final sobre la solicitud. El Comité lamenta el largo plazo transcurrido para adoptar una decisión sobre esta cuestión y expresa la esperanza de que las autoridades se pronunciarán próximamente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 358.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda negociación o diálogo efectivo que se lleve a cabo entre el SIJUPU y el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de San Luis (STJSL), y*
 - b) en cuanto a la solicitud de la personería gremial por parte del SIJUPU, el Comité lamenta el largo plazo transcurrido para adoptar una decisión sobre esta cuestión y expresa la esperanza de que las autoridades se pronunciarán próximamente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Queja contra el Gobierno de Argentina**presentada por****— la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y****— la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)**

Alegatos: las organizaciones querellantes objetan dos resoluciones dictadas por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza por medio de las cuales se declaró la ilegalidad de una medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) y se emplazó a las partes para que durante un paro de actividades garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios municipales por tratarse de un servicio público esencial. Asimismo, los querellantes alegan que se impusieron sanciones a 45 trabajadores que participaron en la asamblea declarada ilegal

359. La queja figura en una comunicación de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) de julio de 2004. Por comunicaciones de septiembre de 2004 y mayo de 2005 las organizaciones querellantes enviaron informaciones complementarias y nuevos alegatos.

360. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 12 de mayo de 2005.

361. Argentina ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

362. En su comunicación de julio de 2004, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) manifiestan que con fecha 1.º de marzo de 2004 el Consejo Directivo Provincial de Mendoza de la Asociación de Trabajadores del Estado solicitó al Intendente de la Municipalidad de Godoy Cruz, localidad de la provincia de Mendoza, una audiencia para hacer la presentación formal del cuerpo de delegados de ATE de ese municipio y para el tratamiento de otros temas de interés de los trabajadores. Quince días más tarde (el 16 de marzo de 2004), se le comunicó al Intendente lo siguiente: «ante la falta de respuesta a nuestro pedido de audiencia a fin de tratar diversas problemáticas que afectan al sector, hemos declarado el estado de asamblea y movilización permanente en la Municipalidad de Godoy Cruz», ello en reclamo de apertura de la negociación colectiva — «paritarias» — salario y condiciones de trabajo. Añaden los querellantes que en la misma fecha se le notificó de las medidas dispuestas a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza. Afirman los querellantes que en virtud de lo manifestado queda demostrado que se notificó de las medidas de fuerza a la empleadora y a la administración provincial.

- 363.** Las organizaciones querellantes indican que el 26 de abril de 2004 el Consejo Directivo Provincial de Mendoza de la Asociación de Trabajadores del Estado notificó al Intendente de la Municipalidad de Godoy Cruz, localidad de la provincia de Mendoza, las resoluciones del Congreso Provincial Extraordinario de ATE, entre las cuales se encontraba adherir a una jornada nacional de protesta convocada por el Congreso Nacional Extraordinario de ATE para el día 28 de abril de 2004. La medida particular consistió en una asamblea permanente en los lugares de trabajo. Todo ello en reclamo de una serie de reivindicaciones que incluyen aumento salarial y apertura de negociaciones colectivas locales (paritarias). La misma notificación fue cursada también a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza, y a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Nación.
- 364.** Informan los querellantes que la ausencia de respuesta y de un ámbito de discusión continuó, a la par que el conflicto se agravó. Así, con fecha 14 de mayo de 2004 se le notificó al Intendente de la Municipalidad de Mendoza que el día 19 de mayo de 2004 se llevaría a cabo una medida de fuerza — resuelta oportunamente por el Congreso Provincial de ATE — consistente en «asamblea permanente y movilización». El Intendente continuó con su negativa a dar respuesta a los planteos y los trabajadores continuaron con el estado de asamblea y movilización permanente, lo que se le hizo saber mediante nota núm. 7220-E-04 de fecha 1.º de junio de 2004. Finalmente, el 25 de junio de 2004 se le notificó a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza y a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Nación que se llevaría adelante una jornada de protesta el día 29 de junio de 2004.
- 365.** Señalan los querellantes que el reclamo principal de los trabajadores de la Municipalidad de Godoy Cruz consiste en un aumento salarial y en la apertura de la negociación colectiva y es sólo ante la indiferencia y falta de interés en generar una respuesta y un ámbito de discusión que los trabajadores resolvieron comenzar las medidas de fuerza. Los trabajadores buscan la negociación colectiva, la posibilidad de determinar mediante la norma autónoma las condiciones de trabajo, y es el empleador — en este caso el estado municipal — el que coarta esa posibilidad. Debe tenerse en cuenta que no se trata de una cuestión de ausencia de un marco normativo. El Estado argentino en general y la provincia de Mendoza en particular, cuentan con una profusa normativa al respecto.
- 366.** Alegan los querellantes que no sólo el empleador se negó a aceptar estos reclamos básicos, sino que avanzó sobre los trabajadores individuales e intentó mediante la persecución coartar las decisiones colectivas. El día 22 de junio de 2004 los trabajadores se encontraban en asamblea — tal como oportunamente se había notificado al empleador como a las administraciones provincial y nacional — y la Subsecretaría de Trabajo de la provincia junto con el municipio empleador, realizaron una inspección. Ello originó el expediente núm. 4476-S-04. El acta de inspección (núm. 270476 de fecha 22 de junio de 2004) se labró entre la administración provincial y los representantes del municipio sin ninguna observación directa o constatación personal del inspector, ni mucho menos un descargo o manifestación de los trabajadores presentes. A partir de un acta absolutamente ilegítima — fundada únicamente en la voluntad inquisidora del Intendente, incapaz de resolver el conflicto, y con la complicidad de la autoridad pública provincial — se procedió a individualizar a los trabajadores que participaron de la asamblea. La persecución individual continuó mediante notas dirigidas a cada trabajador mediante las cuales se les intima a «presentar descargo de los motivos por los cuales no cumplió con sus tareas habituales el día 22 de junio de 2004».
- 367.** Informan los querellantes que en virtud del expediente formado con la inspección de 22 de junio de 2004, la Asesoría Jurídica de la Subsecretaría de Trabajo de la provincia emitió un dictamen y la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza dictó la resolución núm. 2735/04 de fecha 24 de junio de 2004 que se transcribe

a continuación: «VISTO: Lo dispuesto por los artículos 2, 5, 68, 87, 103, 104 y el Convenio Nación Provincia núm. 22/2000, la ley núm. 23551; CONSIDERANDO: Que la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia es competente para intervenir en el conflicto planteado, conforme lo determina la ley núm. 4974. Que conforme las constancias obrantes en autos no se agotaron los procedimientos de autocomposición establecido por la legislación vigente, y en consecuencia ante la falta de comunicación de las medidas de acción directa a la autoridad administrativa antes de recurrir a la adopción de la misma no se logró una solución al conflicto planteado incumpliendo la normativa vigente en la materia. Que la Jefatura de Asesoría Letrada se ha expedido en dictamen a fs. 5 y sgtes. De autos, cuyos fundamentos se comparten y se dan por reproducidos en mérito a la brevedad. Por ello, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia RESUELVE: Artículo 1: declarar la ilegalidad de la medida adoptada. Artículo 2: regístrese, notifíquese y archívese».

- 368.** Los querellantes niegan que, tal como se indica en la resolución: «la medida se ha tomado de manera inconsulta, sorpresiva y sin que haya mediado reclamo o petitorio alguno». Según los querellantes desde varios meses atrás se venía desarrollando el conflicto, con los correspondientes avisos previos y con petitorios claros. También niegan que no se hayan agotado «los procedimientos de autocomposición establecidos por las leyes vigentes». Indican que ni del expediente administrativo generado por la inspección ni de todos los antecedentes que se acompañan, se advierte que se haya instado por parte del empleador algún mecanismo de autocomposición. Por el contrario, los trabajadores instaron permanentemente a la negociación colectiva y notificaron las medidas, ante el silencio de la empleadora y, valga recordar, de las administraciones provincial y nacional, que fueron debidamente notificadas de cada medida. Finalmente, afirman que queda demostrado que en cada petitorio y comunicación de las medidas de fuerza se plantea el aumento salarial y la necesidad de instar la negociación colectiva como ejes fundamentales del reclamo.
- 369.** Agregan los querellantes que posteriormente (el 25 de junio de 2004) se dictó la resolución núm. 2738/04. Mediante la misma, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza incluye a los «servicios públicos municipales» dentro de los servicios esenciales, intimando a garantizar un 50 por ciento de los servicios. La resolución objetada dispone lo siguiente: «VISTO: lo informado por ATE respecto de la jornada de protesta del día 29 de junio de 2004 bajo la modalidad de paro, asambleas, y/o movilización en todas las dependencias de la administración central, organismos centralizados y descentralizados y municipios de la provincia. CONSIDERANDO: que de conformidad con el hecho denunciado y atento la competencia del Organismo para intervenir en el conflicto planteado de acuerdo a lo dispuesto por la ley núm. 4974. Que Asesoría Letrada se ha expedido en dictamen cuyos fundamentos se comparten y se dan por reproducidos en mérito a la brevedad. Por ello, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia RESUELVE: Artículo 1: extender los alcances de la resolución núm. 2539/2004 al paro del 29 de junio de 2004 a realizarse en todas las dependencias de la administración central, organismos descentralizados y municipios de la provincia, encuadrando la medida dentro de los alcances de un paro. Artículo 2: se emplaza a las partes a fin de que garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios públicos municipales por tratarse de un servicio público esencial. Artículo 3: Regístrese, notifíquese y archívese».
- 370.** Indican los querellantes que resulta a todas luces una caracterización genérica donde no se detalla qué servicio municipal se debe garantizar, con la única notoriedad que se diferencia expresamente de los servicios de salud.
- 371.** Por último, las organizaciones querellantes afirman que por medio de las resoluciones cuestionadas se violan los principios de la libertad sindical y el Convenio núm. 87 que consagra a las asociaciones sindicales el derecho de fomentar su programa de acción y

establece como su objetivo fomentar y defender los intereses de los trabajadores. Según los querellantes el hecho concreto en este caso es que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Godoy Cruz resolvieron en asamblea ejecutar una medida de fuerza en reclamo de condiciones de trabajo, aumento salarial y la apertura de la negociación colectiva.

- 372.** En su comunicación de septiembre de 2004, las organizaciones querellantes informan que la Municipalidad de Godoy Cruz de la provincia de Mendoza dictó la resolución núm. 1727 el 11 de agosto de 2004 por medio de la cual se impuso a 45 trabajadores que participaban en la asamblea permanente el 22 de junio de 2004 la sanción de apercibimiento.
- 373.** En su comunicación de mayo de 2005, por medio de la cual la CTA y la ATE presentan nuevos alegatos relativos a la provincia de Misiones, las organizaciones querellantes alegan que después de que se notificó a la Subsecretaria de Trabajo y Empleo de la provincia de Misiones que la organización sindical ATE resolvió realizar un paro, estado de alerta, asamblea permanente y movilización durante varios días del mes de abril de 2005, las autoridades de la provincia de Misiones tomaron medidas en perjuicio de los trabajadores que participaron en las medidas de fuerza.

B. Respuesta del Gobierno

- 374.** En su comunicación de fecha 12 de mayo de 2005, el Gobierno manifiesta que en virtud del régimen federal de gobierno, los gobiernos provinciales gozan de autonomía para legislar y actuar lo que consideren conveniente respecto a sus propias administraciones. En virtud de ello, este Gobierno nacional puso en conocimiento de las autoridades de la provincia de Mendoza la queja en cuestión a efectos de que realicen las observaciones que estimasen corresponder.
- 375.** El Gobierno indica que según lo informado por las autoridades de la provincia de Mendoza, el conflicto que suscitó la presentación de la queja se limitó al sector de recolección de residuos en la Municipalidad de Godoy Cruz. Cabe mencionar que el concepto de «servicios esenciales» puede involucrar cualquier actividad, siempre y cuando la falta de ellos puedan afectar la vida, la seguridad o la salud de las personas. En este entendimiento y considerando que un paro total de actividades de recolección de residuos puede efectivamente afectar la salud de la población, la autoridad laboral de la provincia de Mendoza dispuso que se garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios públicos municipales en virtud de claros criterios vinculados a la higiene y seguridad pública.
- 376.** Asimismo, el Gobierno informa que las autoridades de la provincia de Mendoza han manifestado que la organización sindical ATE recurrió a la instancia judicial en relación con la calificación de ilegalidad de la medida de fuerza y las sanciones impuestas a los trabajadores, tramitando estas actuaciones ante la Primera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos caratulados «Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) contra Municipalidad de Godoy Cruz, sobre amparo sindical». Actualmente esta instancia judicial se encuentra en estado probatorio, no habiendo aún sentencia sobre el fondo de la cuestión.

C. Conclusiones del Comité

- 377.** *El Comité observa que las organizaciones querellantes manifiestan que después de que la Asociación de Trabajadores del Estado (Consejo Directivo Provincial) intentara reiteradamente — sin resultado — reunirse con las autoridades de la Municipalidad de Godoy Cruz, provincia de Mendoza, para presentar el cuerpo de delegados y tratar temas de interés de los trabajadores (en particular reivindicaciones salariales y la apertura de negociaciones colectivas locales) comunicó por escrito que había declarado el estado de asamblea permanente y movilización a partir del 16 de marzo de 2004 y que posteriormente informó que se realizaría una jornada de protesta el 29 de junio de 2004. Las organizaciones querellantes alegan que seguidamente la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de Mendoza dictó la resolución núm. 2735 de 24 de junio de 2004 por medio de la cual declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea permanente) del 22 de junio de 2004 e impuso la sanción de apercibimiento a 45 trabajadores que participaban en la misma; posteriormente el 25 de junio de 2004 dictó la resolución núm. 2738 por medio de la cual encuadró la medida prevista para el 29 de junio dentro de los alcances de un paro y emplazó a las partes a fin de que garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios públicos municipales por tratarse de un servicio público esencial.*
- 378.** *En lo que respecta a la objetada resolución núm. 2735/04 por medio de la cual la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) realizada el 22 de junio de 2004 por los trabajadores de la Municipalidad de Godoy Cruz, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la ATE inició una acción de amparo sindical ante la justicia de la provincia de Mendoza y que el proceso se encuentra en la etapa probatoria. A este respecto, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones señaló que la declaración de ilegalidad de acciones reivindicativas como la huelga o medidas equivalentes como la declaración de asamblea permanente, no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes que cuente con su confianza. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que este criterio sea respetado. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado del recurso de amparo sindical en instancia ante la autoridad judicial provincial.*
- 379.** *En cuanto a la alegada sanción de apercibimiento que se impuso a 45 trabajadores que participaron en la medida de fuerza declarada ilegal que se menciona en el párrafo anterior, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el recurso de amparo sindical interpuesto ante la autoridad judicial en relación con la declaración de ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea permanente) del 22 de junio de 2004 también cubre esta cuestión. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de amparo en cuestión.*
- 380.** *Por último en lo que respecta a la objetada resolución núm. 2738 de 25 de junio de 2004, por medio de la cual la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza emplazó a las partes a fin de que garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios municipales por tratarse de un servicio público esencial, durante la jornada de protesta del día 29 de junio de 2004 en todas las dependencias de la administración central, organismos centralizados y descentralizados y municipios de la provincia de Mendoza, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el conflicto que motivó la presentación de la queja se limitó al sector de la recolección de residuos en la Municipalidad de Godoy Cruz; y 2) el concepto de servicios esenciales puede involucrar cualquier actividad, siempre y cuando la falta de ellos pueda afectar la vida, la seguridad o la salud de las personas y en este sentido la autoridad*

laboral de la provincia consideró que un paro total de actividades de recolección residuos puede efectivamente afectar la salud de la población.

- 381.** *A este respecto, el Comité observa que de las informaciones comunicadas por los querellantes y del texto de la resolución núm. 2738 surge que la jornada de protesta no se limitó al sector de recolección de residuos (la resolución se refiere al área de salud y servicios públicos municipales). No obstante, el Comité recuerda que en lo que respecta a la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen, ha indicado en numerosas ocasiones que «deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas; en efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 560]. El Comité observa a este respecto que la Ley de Ordenamiento Laboral núm. 25877 dispone en su artículo 24 que: «Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos: a) cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población; b) cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo». A juicio del Comité, esta disposición podría resolver de manera aceptable para todas las partes la determinación de los servicios esenciales en casos como los que se presentan en esta queja.*
- 382.** *A este respecto, el Comité recuerda que lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 398]. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro si una autoridad provincial considera que debería imponerse un servicio mínimo en la recolección de basura, que en las circunstancias particulares de este caso no puede ser considerado como un servicio esencial en el sentido estricto del término, se asegure la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.*
- 383.** *Por último, en lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por comunicación de mayo de 2005, relativos a actos de discriminación antisindical en perjuicio de los trabajadores que participaron en medidas de fuerza llevadas a cabo en el mes de abril de 2005 en la provincia de Misiones, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

384. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) en lo que respecta a la objetada resolución núm. 2735/04 por medio de la cual la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) realizada el 22 de junio de 2004 por los trabajadores de la Municipalidad de Godoy Cruz, el Comité recuerda que la declaración de ilegalidad de acciones reivindicativas como la huelga o medidas equivalentes como la declaración de asamblea permanente no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado del recurso de amparo sindical interpuesto por la ATE a este respecto, que se encuentra en instancia ante la autoridad judicial provincial;*
- b) en cuanto a la alegada sanción de apercibimiento que se impuso a 45 trabajadores que participaron en la medida de fuerza del 22 de junio de 2004 declarada ilegal por la autoridad administrativa de la provincia de Mendoza, el Comité, al tiempo que toma nota de que el recurso de amparo sindical interpuesto por la ATE ante la autoridad judicial en relación con la declaración de ilegalidad también cubre esta cuestión, pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del mismo;*
- c) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro si una autoridad provincial considera que debería imponerse un servicio mínimo en la recolección de basura, que en las circunstancias particulares de este caso no puede ser considerado como un servicio esencial en el sentido estricto del término, se asegure la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, y*
- d) en lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por comunicación de mayo de 2005, relativos a actos de discriminación antisindical en perjuicio de los trabajadores que participaron en medidas de fuerza llevadas a cabo en el mes de abril de 2005 en la provincia de Misiones, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

CASO NÚM. 2377

INFORME PROVISIONAL

**Quejas contra el Gobierno de Argentina
presentadas por**

- **la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA)**
- **el Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA)**
- **la Confederación de Educadores Argentinos (CEA) y**
- **la Federación de Educadores Bonaerenses Domingo Faustino Sarmiento (FEB)**

apoyadas por

la Internacional de la Educación (IE)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan violaciones al derecho de negociación colectiva y de huelga de los trabajadores docentes del sector público de la provincia de Buenos Aires

- 385.** Las quejas figuran en una comunicación de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y del Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA) de 1.º de julio de 2004 y en una comunicación de la Confederación de Educadores Argentinos (CEA), de la Federación de Educadores Bonaerenses Domingo Faustino Sarmiento (FEB) de 6 de diciembre de 2004. Por comunicaciones de 15 de octubre y 4 de diciembre de 2004 la CTERA y el SUTEBA enviaron informaciones complementarias. La Internacional de la Educación (IE) apoyó la queja por comunicación de 18 de enero de 2005. La CTERA, el SUTEBA, la CEA y la FEB presentaron nuevos alegatos por medio de una comunicación de fecha 7 de julio de 2005.
- 386.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 14 de enero, 2 de mayo y octubre de 2005.
- 387.** Argentina ha ratificado del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 388.** En sus comunicaciones de 1.º de julio y 15 de octubre de 2004, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA) objetan la resolución núm. 1509 de 16 de junio de 2004 de la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de Buenos Aires por la que se dispuso la citación a conciliación obligatoria de las organizaciones querellantes y la resolución núm. 166 del Ministerio de Trabajo de la Nación que dispone que se debe dar cumplimiento a la resolución provincial. (Cabe mencionar que estas resoluciones ya han sido objetadas por otras organizaciones sindicales de Argentina en el marco de otro caso examinado por el Comité.)

- 389.** Por otra parte, la CTERA y el SUTE objetan el decreto núm. 843/00 dictado por el Poder Ejecutivo Nacional sobre huelga en los servicios esenciales y en particular su artículo 2 relativo a la potestad del Ministerio de Trabajo para calificar como servicio esencial una actividad no incluida en la enumeración de la ley y la posibilidad de resolver de manera definitiva sobre el establecimiento de un servicio mínimo en caso de falta de acuerdo entre las partes (las organizaciones querellantes manifiestan que el decreto sigue vigente tras la promulgación de la ley núm. 25877).
- 390.** La CTERA, el SUTE, la Confederación de Educadores Argentinos (CEA) y la Federación de Educadores Bonaerenses Domingo Faustino Sarmiento (FEB), por comunicaciones de 4 y 6 de diciembre respectivamente, manifiestan que a raíz de reclamos sucesivos por aumentos salariales resolvieron anunciar la realización de huelgas los días 2 y 3 de diciembre de 2004. Informan los querellantes que el 30 de noviembre de 2004 la FEB y el SUTE — que conforman el Frente Gremial Docente — fueron citadas a la Casa de Gobierno de la provincia de Buenos Aires donde funcionarios del Ministerio de Economía y del Ministerio de Educación intentaron explicar las razones por las que no se encuentran dadas las condiciones para efectuar ninguna propuesta de carácter económico en tanto que la provincia de Buenos Aires no ha definido su presupuesto para el año 2005 y para ello depende de negociaciones con el Gobierno nacional. No existió ningún tipo de oferta a discutir que supusiera la posibilidad de superar el conflicto o bien de suspender las medidas de acción directa. Alegan las organizaciones querellantes que ante la ratificación de las medidas de acción directa, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires dictó la resolución núm. 4273/04 llamando a conciliación obligatoria. Las organizaciones querellantes indican que impugnaron la resolución y cuestionan la competencia de la autoridad administrativa para dictar la conciliación obligatoria porque es parte integrante en el conflicto. Por último, las organizaciones querellantes alegan que el gobierno de la provincia de Buenos Aires no ha tomado ninguna medida para garantizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores docentes del sector público.
- 391.** En su comunicación de 7 de julio de 2005, la CTERA, el SUTEBA, la CEA y la FEB manifiestan que en 2005 los docentes de la provincia de Buenos Aires continúan reclamando por medio de acciones directas (que resultan legítimas por no haber sido declaradas ilegales) la incorporación de las sumas de dinero que forman parte del salario pero que no integran el básico y por lo tanto no son consideradas remuneratorias ni contribuyen al sistema de seguridad social. Señalan también los querellantes que solicitan una recomposición de sus salarios y mejoras en las condiciones de higiene y seguridad, pero que el estado empleador no da respuesta a los reclamos formulados ni evidencia voluntad de negociar. Alegan las organizaciones querellantes que en este contexto, las autoridades del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires han comunicado a los trabajadores docentes la decisión de despedirlos en caso de que ejerzan su derecho de huelga por más de tres días y reiteran que hasta el momento no se han tomado medidas para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores docentes.

B. Respuesta del Gobierno

- 392.** En su comunicación de fecha 14 de enero de 2005, el Gobierno se refiere a la queja presentada por la CTERA y el SUTEBA, objetando las resoluciones núms. 1509 y 166 e indica que el conflicto que motivó la presente queja se ha resuelto al aceptar las entidades sindicales la oferta (salarial) propuesta por el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, con fecha 6 de julio de 2004. No obstante, el Gobierno declara en relación con los alegatos sobre la existencia y la aplicación en este caso concreto de una instancia de conciliación obligatoria, que es dable recordar que la generación de una «instancia conciliatoria» permite la intermediación de la autoridad administrativa con los intereses y posiciones conflictivas, coadyuvando a la solución pacífica de la controversia con el sustancial aporte de las partes involucradas. La conciliación es un ámbito de

autocomposición y acercamiento, siendo las mismas partes las que en ejercicio de su autonomía y haciéndose concesiones recíprocas, arriban a un acuerdo que sella, en principio, las diferencias latentes.

- 393.** Añade el Gobierno que la resolución núm. 1509/04, que los querellantes denuncian como violatoria de la libertad sindical, evaluó la naturaleza de la actividad afectada por el conflicto calificándolo como «conflicto colectivo» y en ese marco dictó la conciliación obligatoria aplicando los principios de inmediatez y oportunidad procesales, de conformidad con el procedimiento previsto en el capítulo III de la ley núm. 10149. La Subsecretaría de Trabajo Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la ley núm. 10149 y ante la falta de acuerdo o solución alguna respecto del conflicto suscitado entre el Poder Ejecutivo provincial y sus trabajadores y en el marco de su competencia resolvió que el diferendo se someta a conciliación obligatoria a los efectos de consensuar y arribar a un acuerdo pacífico de la cuestión. La gestión de la Subsecretaría se extendió por el período previsto por el artículo 28 de la ley de rito, esto es 15 (quince) días. Durante el transcurso de los términos precedentes las partes no estaban habilitadas para adoptar medidas de acción directa, las que a tenor de la ley son aquellas que importan innovar respecto a la situación anterior al conflicto (conforme al artículo 29, ley núm. 10149).
- 394.** El procedimiento de conciliación obligatoria es una instancia no definitiva, que no causa estado y en la cual no se resuelve sobre la cuestión sustancial, sino como ya se expuso, es simplemente un canal de negociación en donde impera — temporalmente — la paz social. Es decir que, lo que resultó obligatorio para los gremios fue la instancia de conciliación (la que como ya se ha dicho resultó sumamente acotada en el tiempo), pero de ningún modo se compelió a los gremios a aceptar solución alguna. Como vemos hay un período preestablecido y determinado de 15 días para la conciliación, vencido el cual las partes recobran su libertad para obrar en el sentido que estimen adecuado.
- 395.** En lo que respecta al derecho de negociación colectiva, el Gobierno manifiesta que el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) dispone que las partes de la negociación deben negociar voluntariamente y que los Estados deben fomentar dicho procedimiento conforme la práctica nacional, previendo la existencia de modalidades particulares de aplicación si se tratara de la «administración pública». Asimismo el Convenio prevé la posibilidad que se fijen modalidades particulares de aplicación a la administración pública. Considera el Gobierno que tales principios en modo alguno han sido vulnerados por la conducta administrativa provincial habida cuenta que resultan inaplicables al caso en cuestión, toda vez que en el supuesto en examen — resolución S.T. núm. 1509/04 — estamos en presencia de una instancia de conciliación obligatoria y no ante los presupuestos contenidos en los Convenios núms. 151 y 154 de la OIT.
- 396.** Finalmente, el Gobierno destaca que el planteo de las organizaciones querellantes de que se restituya «el pleno ejercicio de la libertad sindical, en orden a garantizar a los trabajadores de la educación de la provincia de Buenos Aires el derecho a la realización de medidas de acción directa o el ejercicio del derecho de huelga y recurrir a una instancia imparcial e independiente a los fines de la solución de los conflictos colectivos de trabajo, atributo proveniente del ejercicio de la libertad sindical», deviene en abstracto toda vez que como ya se ha dicho el conflicto de marras cesó por haber sido aceptada la oferta propuesta del poder ejecutivo provincial con fecha 6 de julio de 2004.
- 397.** Además, añade el Gobierno que la educación pública en la provincia de Buenos Aires resulta un servicio fundamental en un país golpeado por una feroz crisis económica social y en un ámbito como la provincia de Buenos Aires, donde muchas veces la escolaridad cumple en los hechos un papel de contención social de aquellos niños pertenecientes a familias carentes.

- 398.** En su comunicación de 2 de mayo de 2005, el Gobierno, refiriéndose a los alegatos relacionados con el conflicto en la provincia de Buenos Aires que dio origen a la resolución núm. 4273/04 llamando a conciliación obligatoria, reitera lo manifestado en su respuesta anterior sobre la instancia de conciliación obligatoria por tiempo limitado. Añade que cabe recordar que, la educación en la provincia de Buenos Aires, en virtud de la profunda crisis económica y social, resulta un factor de contención para los niños en edad escolar, sobre todo para los de familias de menores recursos, siendo un vehículo para evitar el trabajo infantil y otras situaciones de sumo riesgo para la niñez, ante la precaria condición socioeconómica en la que muchas veces se encuentran los padres. En tal sentido, y en virtud de lo mencionado, la instancia de conciliación obligatoria por tiempo limitado, como se señaló oportunamente, resulta un elemento más que razonable a efectos de encauzar los conflictos colectivos en este sector.
- 399.** Señala el Gobierno, que es un hecho de la realidad que a pesar del dictado de conciliación obligatoria, el gremio docente ejerció libremente el derecho de huelga cuando así lo decidió como lo demuestran irrefutablemente los numerosos paros realizados en la provincia de Buenos Aires durante el año 2004. A la luz de lo dicho, no se puede afirmar que el procedimiento de conciliación en forma alguna limite el legítimo derecho de huelga, sino que por el contrario resulta una herramienta más para encauzar los conflictos, sin menoscabar este derecho, el cual en la práctica se ejerce libremente. En este sentido, se realizaron 21 paros durante el año 2004: 28 de mayo, 10 de junio, 16 de junio, 24 de junio, 2 de julio, 26 de julio, 4 de agosto, 12 de agosto, 20 de agosto, 15 de septiembre, 29 de septiembre, 14 de octubre, 19 de octubre, 20 de octubre, 4 de noviembre, 18 de noviembre, 24 de noviembre, 25 de noviembre, 26 de noviembre, 2 y 3 de diciembre. Asimismo se resalta que en el ámbito de la negociación se registraron aumentos salariales considerables para el sector docente de la provincia de Buenos Aires, a la luz de lo cual, la conciliación resultó de utilidad.
- 400.** El Gobierno informa que el decreto núm. 3087/2004 regula el procedimiento a seguir en caso de conflictos colectivos suscitados a raíz de la negociación colectiva. Como se puede observar, en el marco de este decreto, las partes pueden expresamente apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieren acordado. Según el Gobierno, es dable destacar que el artículo 18 del decreto mencionado alude directamente a la autocomposición de conflictos, canalizando el diálogo social mediante instrumentos eficaces que tienen como pilar fundamental el acuerdo de las partes en la elección del mecanismo acordado para solucionar el conflicto, conforme con reiteradas recomendaciones de la OIT. Este decreto es consecuencia de una política que encarna el estado provincial para el régimen del sector público provincial previsto en la ley núm. 10430 y regímenes similares. Además, se está negociando en este momento con SUTEBA. un régimen especial paritario para el sector docente que se va a extender al sector judicial y legislativo, persiguiendo un marco jurídico consensuado con el sector sindical.
- 401.** Por último, el Gobierno hace referencia al carácter federativo del país, en virtud de lo cual cada provincia se ha dado su organización institucional conservando además todo el poder no delegado a la Nación, entre otros, el poder de policía y de solución de conflictos. En este sentido, el artículo 39 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires dispone que además de los deberes de fiscalizador que debe ejercer en forma indelegable, le corresponde a la provincia la solución de los conflictos mediante la conciliación y el establecimiento de tribunales especiales para la solución de los conflictos de trabajo. Además, conforme al artículo 1 debe garantizar la provincia a sus trabajadores el derecho de negociación y la sustanciación de los conflictos entre el estado provincial y aquellos a través de un organismo imparcial que determine la ley. A tenor de ello se sancionó la ley núm. 13175 — Ley de Ministerios — en consonancia con las leyes anteriores en donde se establece expresamente y particularmente la competencia del Ministerio de Trabajo de la

provincia de Buenos Aires para intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales públicos, provinciales o municipales y privados, ejerciendo facultades de conciliación y arbitraje con arreglo a las normas aplicables. A juicio del Gobierno, la legislación de la provincia de Buenos Aires y en particular el procedimiento de conciliación, no resultan lesivos de los principios de la libertad sindical, toda vez que los hechos no obstaculizan de manera alguna este principio, sino que le otorgan un encuadre jurídico adecuado tendiente a encauzar los conflictos colectivos en un marco de legalidad. En su comunicación de octubre de 2005, el Gobierno informa que se encuentra recabando la información necesaria para elaborar la respuesta correspondiente a los alegatos presentados por el SUTEBA, la CEA y la FEB por comunicación de 7 de julio de 2005.

C. Conclusiones del Comité

402. *El Comité observa que las organizaciones querellantes objetan: 1) las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires núms. 1509 de 16 de junio de 2004 y 4273 de 2 de diciembre de 2004 (así como la resolución núm. 166 del Ministerio de Trabajo de la Nación ordenando el cumplimiento de la mencionada resolución núm. 1509) por las que se dispuso la citación a conciliación obligatoria a las organizaciones querellantes en el marco de un conflicto en el que se solicitaban entre otras cosas un aumento salarial; y 2) el decreto núm. 843/2000 del Poder Ejecutivo Nacional sobre huelga en los servicios esenciales y la ley núm. 25877 régimen laboral en lo que respecta a la reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo. Las organizaciones querellantes alegan también que: 1) como consecuencia de que continúan los reclamos salariales por medio de acciones directas en 2005 las autoridades del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires han comunicado a los trabajadores docentes la decisión de despedirlos en caso de que ejerzan su derecho de huelga por más de tres días, y 2) hasta el momento no se han tomado medidas para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores docentes de la provincia de Buenos Aires.*

403. *En lo que respecta a las objetadas resoluciones (núms. 1509 de 16 de junio de 2004 y 4273 de 2 de diciembre de 2004 — así como la resolución núm. 166 del Ministerio de Trabajo de la Nación ordenando el cumplimiento de la mencionada resolución núm. 1509) del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires por las que se citó — en diferentes momentos del año 2004 — a las organizaciones querellantes a una conciliación obligatoria en el marco de un conflicto colectivo, el Comité toma nota de los distintos argumentos del Gobierno en favor de la conciliación obligatoria y en particular de que sólo suspende temporalmente la huelga pero observa que al examinar otra queja contra el Gobierno de Argentina (caso núm. 2369), presentada por otras organizaciones sindicales, ya se ha pronunciado en relación con el procedimiento de conciliación obligatoria y en particular sobre la resolución núm. 1509 de 16 de junio de 2004 de la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de Buenos Aires y la resolución núm. 166 del Ministerio de Trabajo de la Nación que dispone que se debe dar cumplimiento a la resolución provincial. En estas condiciones, el Comité reitera las conclusiones formuladas en esa ocasión que se reproducen a continuación [véase 336.º informe, párrafo 213]:*

En las circunstancias particulares de este caso, el Comité subraya que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto y pide al Gobierno que ponga la legislación y la práctica en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

404. *En cuanto a las objetadas disposiciones del decreto núm. 843/00 del Poder Ejecutivo Nacional sobre huelga en los servicios esenciales (concretamente las relacionadas con la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda calificar como esencial una actividad no incluida en la enumeración del decreto y decidir sobre el servicio mínimo que debe garantizarse en caso de falta de acuerdo entre las partes), que no habría sido*

derogado según los querellantes por la nueva ley núm. 25877 de ordenamiento del régimen laboral de marzo de 2004, el Comité observa que el Gobierno no ha enviado sus observaciones al respecto. A este respecto, el Comité observa que la ley núm. 25877 ha modificado las disposiciones objetadas del decreto núm. 843/00 y que en su artículo 24 dispone lo siguiente:

Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.*
- b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.*

El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

405. *El Comité considera que la disposición del artículo 24 de la ley núm. 25877 está en conformidad con los principios de la libertad sindical. Sin embargo, el Comité observa que en su artículo 44 la mencionada ley dispone que: «Hasta tanto el PODER EJECUTIVO NACIONAL dicte la reglamentación prevista por el artículo 24 de la presente ley, continuará transitoriamente en vigencia el decreto núm. 843/00.». En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le informe si, respetando el plazo de 90 días que señala la ley, se ha dictado la reglamentación del artículo 24 de la ley núm. 25877 y en caso contrario que se tomen las medidas necesarias para ello.*

406. *En lo que respecta al alegato según el cual los trabajadores docentes del sector público de la provincia de Buenos Aires no gozan del derecho de negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el Convenio núm. 154 dispone que las partes de la negociación deben negociar voluntariamente y que los Estados deben fomentar dicho procedimiento conforme la práctica nacional, previendo la existencia de modalidades particulares de aplicación si se tratara de la administración pública; 2) el artículo 1 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires establece que se debe garantizar a los trabajadores el derecho de negociación y la sustanciación de los conflictos entre el estado provincial y aquellos a través de un organismo imparcial que determine la ley; y 3) a tenor de ello se sancionó la ley núm. 13175 en la que se establece expresamente la competencia del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires para intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales públicos, provinciales o municipales y privados, ejerciendo facultades de conciliación y arbitraje. A este respecto, el Comité observa que el artículo 25, inciso 3 de la ley núm. 13175 de febrero de 2004 de la provincia de Buenos Aires dispone que le compete al Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires intervenir en todo lo relativo a las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo en todo el territorio provincial. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que garantice en la práctica el ejercicio del derecho de*

negociación colectiva de los trabajadores docentes del sector público de la provincia de Buenos Aires.

407. *Por último, en lo que respecta a la comunicación de las organizaciones querellantes de fecha reciente (7 de julio de 2005), alegando que como consecuencia de que continúan los reclamos salariales por medio de acciones directas en 2005 las autoridades del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires han comunicado a los trabajadores docentes la decisión de despedirlos en caso de que ejerzan su derecho de huelga por más de tres días, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se encuentra recabando la información necesaria para elaborar la respuesta correspondiente. El Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

408. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *en lo que respecta a las objetadas resoluciones (núms. 1509 de 16 de junio de 2004 y 4273 de 2 de diciembre de 2004 — así como la resolución núm. 166 del Ministerio de Trabajo de la Nación ordenando el cumplimiento de la mencionada resolución núm. 1509) del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires por las que se citó — en diferentes momentos del año 2004 — a las organizaciones querellantes a una conciliación obligatoria en el marco de un conflicto colectivo, el Comité reitera una vez más que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto y pide al Gobierno que ponga la legislación y la práctica en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que le informe si, respetando el plazo de 90 días que señala la ley, se ha dictado la reglamentación del artículo 24 de la ley núm. 25877 sobre conflictos colectivos de trabajo y en caso contrario que se tomen las medidas necesarias para ello;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que garantice en la práctica el ejercicio de derecho de negociación colectiva de los trabajadores docentes del sector público de la provincia de Buenos Aires, y*
- d) *en lo que respecta a la comunicación de las organizaciones querellantes de fecha reciente (7 de julio de 2005), alegando que como consecuencia de que continúan los reclamos salariales por medio de acciones directas en 2005 las autoridades del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires han comunicado a los trabajadores docentes la decisión de despedirlos en caso de que ejerzan su derecho de huelga por más de tres días, el Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.*

CASO NÚM. 2326

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Australia
presentada por
el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y
respaldada por
la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores
de la Construcción (UITBB)**

Alegatos: la organización querellante alega que el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2003, tendría repercusiones en: el derecho de huelga de los trabajadores de esa industria al ampliar el alcance de los actos de protesta no autorizados y al introducir sanciones importantes, y el derecho de negociar colectivamente al restringir el alcance de la negociación, impedir la «negociación modelo» y hacer que los «acuerdos de proyectos» no sean aplicables

- 409.** La queja figura en comunicaciones del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) de fecha 10 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2005. La Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción (UITBB) suscribió la queja en comunicación de 29 de abril de 2004.
- 410.** El Gobierno envió su respuesta en comunicaciones fechadas el 14 de febrero, el 16 de marzo y el 28 de septiembre de 2005.
- 411.** Australia ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

- 412.** En su comunicación de fecha 10 de marzo de 2004, el ACTU señala que el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2003, podría tener un efecto perjudicial sobre el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva. Si bien el proyecto de ley fue aprobado por la Cámara de Representantes el 4 de diciembre de 2003, debería también ser aprobado por el Senado para convertirse en ley. En el momento en que se presentó la queja, el proyecto de ley estaba siendo examinado por un comité del Senado que debía presentar su informe en mayo de 2004.
- 413.** El querellante añade en su comunicación principal, así como en los anexos adjuntados a la misma, que el contenido del proyecto de ley se basó en las recomendaciones de la Comisión Real sobre la Industria de la Construcción que remitió su informe al Gobierno el 24 de febrero de 2004. Dicha Comisión se estableció por el Gobierno a raíz de varios alegatos no fundamentados de la Oficina del Defensor del Empleo sobre la actuación

incorrecta e ilícita de los sindicatos de la industria de la construcción. Si bien la Comisión gastó 60 millones de dólares australianos en su investigación, se consideró extensamente que los procedimientos, resultados y recomendaciones de ésta habían sido tendenciosos e injustos. Los investigadores de la Comisión trataron activamente de buscar pruebas contra los sindicatos, pero no mostraron ningún interés en presentar pruebas que pudieran exonerarles. A los sindicatos se les dieron muy pocas oportunidades de participar en los debates de la Comisión para presentar pruebas en contrario o contrainterrogar a los testigos. El procedimiento utilizado por la Comisión fue de tal índole que en los medios de comunicación se dio una gran publicidad a alegatos sensacionalistas antes de que los sindicatos tuvieran la oportunidad de aportar pruebas en contrario o de contrainterrogar a los testigos, causándose aún mayores daños a su reputación. Algunas veces, se restó supuestamente importancia a las pruebas facilitadas por los sindicatos en favor de las suministradas por testigos antisindicales o de los empleadores. El 90 por ciento del tiempo de audiencia se destinó a alegatos contra los sindicatos, aun cuando la conducta inapropiada de los empleadores en lo que se refiere a la minimización del pago de impuestos, la seguridad y salud en el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones jurídicas con respecto a los trabajadores han constituido un rasgo característico de esta industria.

- 414.** El querellante también señala que las recomendaciones de la Comisión fueron asimismo poco equilibradas y se centraron en violaciones relativamente de poca importancia de la legislación en materia de relaciones laborales cometidas por los sindicatos, pasando prácticamente por alto las pruebas de evasión de impuestos y de falta de pago por los empleadores de las prestaciones debidas a los trabajadores. Así, el 91,2 por ciento de los resultados fueron en contra de los sindicatos y el 8,8 por ciento en contra de los empleadores. Además, la Comisión optó por una amplia interpretación del término «ilícito» incluyendo comportamientos no delictivos, tales como las violaciones de forma o de poca importancia de la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo, de 1996 (en adelante la WRA), o de laudos, así como las violaciones de contrato y supuestos daños y perjuicios económicos. De esta forma, el 52,7 por ciento de los supuestos incidentes de conducta ilícita estaban relacionados con violaciones de las cláusulas de solución de conflictos que figuran en laudos o en convenios, con los daños y perjuicios resultantes de la «injerencia en las relaciones contractuales», con violaciones de las disposiciones de la WRA sobre el subsidio de huelga y con la violación de las disposiciones federales sobre el derecho de acceso. Por último, el querellante señala que el concepto del «imperio de la ley» en las relaciones laborales en el que se ha basado en gran medida la Comisión Real se interpreta en el sentido de que todo ciudadano y organización tienen el deber absoluto de respetar la ley tal como esté formulada, sea cual fuere su contenido o las consecuencias que se derivan de su acatamiento (en general respondiendo al incumplimiento con sanciones más severas). Este concepto se está apartando del concepto original de imperio de la ley como protección del ciudadano contra la utilización arbitraria de la fuerza por el Estado.
- 415.** Con respecto a las disposiciones del proyecto de ley relativas al derecho de huelga, el querellante sostiene que este proyecto trata de limitar aún más que la legislación australiana actual (la WRA) la capacidad de los trabajadores de la construcción de llevar a cabo actos de protesta autorizados por los que no puedan imponerse sanciones jurídicas. Actualmente, la legislación establece que sólo los actos de protesta efectuados en apoyo de reclamaciones a favor de un convenio colectivo de una sola empresa pueden considerarse como actos autorizados, con lo cual se pueden imponer sanciones reglamentarias y/o el resarcimiento de daños conforme al derecho civil por cualquier acto de protesta llevado a cabo mientras esté vigente un convenio colectivo, o en apoyo de un convenio que abarque a varios empleadores o sobre cuestiones no sujetas a negociación (tales como la supresión de puestos de trabajo) o relacionadas con acciones de solidaridad o de protesta. Según el querellante, el proyecto de ley ha introducido las siguientes restricciones adicionales en los actos de protesta autorizados:

- a) los actos de protesta autorizados deberían ir precedidos de una votación secreta con arreglo a un procedimiento complejo, costoso y largo (artículos 82, 85 a 115, 119 y 123 a 124 del proyecto de ley). En particular, para poder efectuar actos de protesta autorizados, los sindicatos deberían presentar una solicitud ante la Comisión de Relaciones Laborales de Australia (AIRC) y entregar una copia a diversas partes que deberían tener una oportunidad razonable de presentar propuestas antes de que la AIRC pueda adoptar una decisión sobre la solicitud. La AIRC no debería acceder a una solicitud de votación a menos que esté convencida de que el solicitante ha tratado realmente de llegar a un acuerdo con el empleador y sigue intentándolo (artículos 62 y 97 del proyecto de ley). En la autorización (si se concede) se deberían especificar varias cuestiones relativas, en particular, a los trabajadores invitados a votar, al método de votación, al calendario de la votación, a la persona autorizada para llevarla a cabo y a las preguntas que se deben hacer a los trabajadores. Los actos de protesta únicamente se autorizarían si emitiera su voto el porcentaje prescrito de las personas inscritas en el censo electoral, si más del 50 por ciento de los votos válidos fueren favorables a dichos actos y si éstos se llevaran a cabo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de declaración de los resultados de la votación. El sindicato sufragaría generalmente el costo de la celebración de la votación. Según el querellante, este procedimiento suprimiría en la práctica toda posibilidad de llevar a cabo actos de protesta lícitos;
- b) los actos de protesta autorizados se podrían llevar a cabo únicamente durante un «intervalo» de 14 días después de la fecha notificada como fecha de comienzo, tras lo cual se deberían autorizar específicamente por la AIRC no antes de 21 días después de la expiración de los 14 días. Así, 14 días después de que se haya notificado el comienzo de los actos de protesta o de que se hayan realmente iniciado, se introduce un período obligatorio de suspensión de 21 días, y después de otros 14 días de huelga (artículo 81 del proyecto ley) se introduciría un nuevo período de suspensión. Además, la AIRC podría decidir no autorizar la continuación de la huelga una vez finalizado el período de suspensión habida cuenta, en especial, del interés público, de la repercusión de los actos de protesta sobre terceros, de si alguna de las partes no ha realizado esfuerzos sinceros por llegar a un acuerdo, y de la medida en que la conducta de las partes en la negociación durante el período de negociaciones no haya sido razonable (artículo 81, 3), c), d), e) y f) del proyecto de ley);
- c) los actos de protesta autorizados no podrían llevarse a cabo durante la vigencia de un convenio registrado, aun cuando la cuestión litigiosa no se aborde en el convenio y haya sido específicamente dejada de lado para ser examinada en una fecha ulterior (en virtud del artículo 80 del proyecto de ley, los actos de protesta son actualmente posibles bajo estas condiciones);
- d) pese a las amplias sanciones ya en vigor para los actos de protesta no autorizados, el proyecto de ley introduciría una nueva prohibición general sobre la realización de tales actos que se podría hacer cumplir por medio de una resolución judicial y sancionar tanto con multas de considerable cuantía como con indemnizaciones financieras pagaderas al empleador o a otras personas que puedan demostrar que han sufrido daños como consecuencia de dichos actos. De este modo, los tribunales competentes podrían imponer una sanción pecuniaria de hasta 110.000 dólares australianos a una persona jurídica, con inclusión de una asociación industrial, y de 22.000 dólares australianos a una persona física (artículos 72, 1), 73 a 75, 134, 136, 215 y 227 del proyecto de ley).

416. Con respecto a las disposiciones del proyecto de ley relativas a la negociación colectiva, el querellante sostiene que el proyecto de ley restringe aún más el alcance de la negociación, si bien la WRA ya impide prácticamente la negociación que abarque a varios empleadores o a toda la industria. De este modo:

- a) el proyecto de ley prohíbe la «negociación modelo» definida como «una línea de conducta o de negociación, o la presentación de reclamaciones ... que implique tratar de conseguir salarios comunes u otras condiciones de empleo comunes ... y que se extienda a más de una empresa». Esto significa que se prohíbe a los sindicatos presentar reclamaciones comunes (y llevar a cabo actos de protesta) en parte o la totalidad de una industria aun cuando cada empresa reciba una reclamación específica y se satisfagan todos los demás requisitos de la WRA, en particular la notificación a la empresa de todo acto de protesta. El proyecto de ley establece asimismo que el Tribunal Federal dictará resoluciones judiciales para impedir la negociación modelo «proyectada», tanto si el sindicato ha iniciado, de hecho, o no este tipo de negociación y, en caso de que lo haya hecho, tanto si podría iniciar de nuevo tal negociación como si no, independientemente de si la negociación modelo ha causado daños al empleador o a cualquier otra persona (artículos 56, 67 y 81 del proyecto de ley);
- b) el proyecto de ley establece que los acuerdos de proyectos no son aplicables. Los acuerdos de proyectos constituyen un medio eficiente de garantizar que todos los trabajadores de una obra, que pueden ser contratados por un gran número de pequeños subcontratistas, estén cubiertos por un acuerdo en virtud del cual se establezcan salarios y condiciones tipo. Los acuerdos de proyectos se negocian normalmente entre los sindicatos y los principales contratistas al comienzo del proyecto de construcción (si bien en el marco de la WRA, actualmente no pueden registrarse acuerdos de este tipo; esta disposición está destinada a acuerdos celebrados al margen de la WRA que podrían aplicarse como contratos ordinarios y concierne, conforme al artículo 68 del proyecto de ley, a sindicatos que no están registrados en virtud de la WRA);
- c) si bien la WRA excluye actualmente ciertos asuntos de la negociación colectiva (en particular, los emolumentos pagados por la prestación de los servicios de negociación, la prioridad de los sindicalistas y otras cuestiones relacionadas con los sindicatos), el proyecto de ley extendería las exclusiones a las disposiciones que alientan la afiliación sindical (artículos 7, 57, 69 y 70 del proyecto de ley), el derecho de acceso de los dirigentes sindicales a los locales del empleador (artículos 179, 180, 182, 184, 199 y 200, 2), del proyecto de ley) y la capacidad de los sindicalistas de tomar la palabra en las sesiones de orientación organizadas para los trabajadores recién contratados;
- d) el proyecto de ley trata de poner varios obstáculos de procedimiento en cuanto a la forma de negociar y registrar los convenios colectivos exigiendo que se deba iniciar un período de negociación como condición previa para registrar un convenio y que se deba efectuar una votación entre los trabajadores para aprobar la notificación del inicio del período de negociación (artículo 64 del proyecto de ley). Este requisito de procedimiento nuevo y complicado no tiene nada que ver con la garantía de que los trabajadores estén satisfechos con las condiciones de su convenio, dado que la WRA establece de todos modos que los convenios sólo se pueden registrar si hay pruebas de que una mayoría de trabajadores han aprobado su elaboración.

417. El proyecto de ley también establece, según el querellante, la oficina del Comisionado Australiano para la Construcción (ABCC), que tiene amplios poderes para vigilar, investigar y hacer respetar la legislación y el código. Se exigirá a los empleadores en virtud de la ley que notifiquen al ABCC los acontecimientos que se produzcan, en particular el comienzo y el cese de los actos de protesta no autorizados (artículos 76 y 135 del proyecto de ley). Las nuevas condiciones restrictivas del derecho de acceso de los dirigentes sindicales requieren que el sindicato facilite al ABCC una copia de cada notificación de acceso suministrada a un empleador (artículos 189, 8), y 190, 3), *c*), del proyecto de ley). Además, el ABCC dispone de amplios poderes de interrogación, con lo que el proyecto de ley trata de invalidar la prerrogativa legal contra la autoinculpación (artículos 230 a 234

del proyecto de ley). Por último, en caso de actos de protesta desautorizados, el ABCC está facultado a evaluar los daños sufridos por el empleador o cualquier otra persona y esa evaluación se considera como prueba del daño suficiente a primera vista, invirtiendo así en la práctica la carga de la prueba respecto de la pérdida reivindicada (artículo 77 del proyecto de ley).

- 418.** Además, según el querellante, el proyecto de ley establece que el Ministro de Relaciones en el Lugar de Trabajo elabore un código relativo a la construcción o repertorio de recomendaciones prácticas que se espera que trate de la negociación y de otras prácticas en materia de relaciones laborales en la industria de la construcción (artículo 26 del proyecto de ley). El código o repertorio no está sujeto a aprobación o enmienda por el Parlamento y ampliaría la aplicación del actual código del Gobierno, que no está contemplado en la legislación, pero que se ha utilizado para denegar la asignación de fondos de la Commonwealth para proyectos de construcción en caso de que el convenio colectivo aplicable al contratista propuesto, aunque sea lícito, no satisfaga las exigencias del código.
- 419.** En su primera comunicación, la organización querellante concluyó que el proyecto de ley, si se aprobara, agravaría aún más el incumplimiento por Australia de los principios fundamentales de la OIT y supondría una grave amenaza para la capacidad de los trabajadores de la industria de la construcción y de sus sindicatos de ejercer sus derechos, en particular el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva.
- 420.** En una comunicación de fecha 3 de octubre de 2005, el querellante señala que el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2003, quedó en suspenso debido al término de las sesiones del Parlamento, de manera que al iniciarse las sesiones del nuevo Parlamento se presentó una nueva versión. El proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2005 (proyecto de ley de 2005) contiene algunos elementos, pero no todos, del proyecto de ley de 2003. Cuando el proyecto de ley en 2005 fue reexaminado por el Parlamento, el Gobierno introdujo algunas enmiendas para incorporar en la legislación algunos aspectos del proyecto de ley de 2003. En general, el proyecto de ley de 2005 refleja el proyecto de 2003, con excepción de las cuestiones relativas a la negociación. El proyecto de ley de 2005 fue promulgado y se convirtió en ley el 12 de septiembre de 2005 (Ley para la Mejora de la Industria de la Construcción, de 2005, en lo sucesivo ley de 2005); algunos de sus aspectos, en particular los que afectan al derecho de huelga tienen efectos retroactivos a marzo de 2005.
- 421.** El querellante planteó las objeciones a la ley de 2005 que se indican a continuación. En primer lugar, prevé la introducción de un código de la industria (artículo 27) cuyo contenido no estaría sujeto al examen parlamentario y podría ser modificado según la voluntad del Gobierno. De conformidad con el Código de Prácticas de la industria de la construcción, así como de las directivas de aplicación adoptadas por el Gobierno, toda empresa que tenga el propósito de participar contractualmente en un proyecto de construcción financiado por el Gobierno federal deberá «ajustarse a las disposiciones del código». El código establece algunas restricciones a la negociación colectiva y no puede considerarse, de ninguna manera, que promueve la negociación colectiva como lo exige el Convenio núm. 98, ratificado por Australia.
- 422.** En segundo lugar, la ley establece el cargo de Comisionado Australiano para la Construcción (Comisionado ABC, artículo 9); las facultades de dicho Comisionado siguen siendo las mismas que las previstas en el proyecto de 2003 y las observaciones de la queja inicial conservan su pertinencia. De manera más general, por lo que respecta al tema de la inspección, el querellante señala que en un número considerable de cuestiones derivadas del ejercicio de las facultades de los inspectores en el marco de la WRA, los tribunales habían determinado que los inspectores llevaban a cabo investigaciones sorpresivas, una práctica desconocida en las relaciones laborales en Australia, se ocupaban de casos

perdidos de antemano e iniciaban acciones judiciales por cuestiones de escasa importancia (*PG&LJ Smith Plant Hire Pty Ltd v Lanksey Constructions Pty Ltd [2004] FCA 1618; Pine v. Seelite Windows & Doors Pty Ltd [2005] FCA 500; Thorsen v Pine [2004] FCA 1316*). El querellante adjunta algunos avisos dirigidos a determinados trabajadores con fines de intimidación y para desalentar su participación en actividades sindicales. En tercer lugar, la ley introduce una prohibición general de la realización de actos de protesta, y los comentarios de la queja inicial conservan su pertinencia al respecto. En cuarto lugar, la legislación no permite a los trabajadores realizar actos de protesta autorizados cuando algunos de los aspectos de la relación de empleo ya estuviera contemplado en un acuerdo, incluso en el caso en que la cuestión en litigio no fuera objeto de un acuerdo (artículo 41).

B. Respuesta del Gobierno

- 423.** En su comunicación de fecha 14 de febrero de 2005, el Gobierno pone de relieve la importancia decisiva de la industria de la construcción para el bienestar y la prosperidad económicos de Australia (en 2002-2003, el valor económico de esta industria se cifraba en 46.000 millones de dólares australianos, lo que representaba casi el 6 por ciento del PIB, y el número de personas empleadas en la misma ascendía a más de 775.000, lo que suponía el 8,2 por ciento del empleo total). El Gobierno también destaca la naturaleza singular de esta industria en donde el empleo es con frecuencia temporal y cíclico, y que está dominada por pequeñas empresas (el 94 por ciento de las empresas de esta industria cuenta con menos de cinco trabajadores) que abarcan diversas actividades relacionadas con la construcción y que dependen de un flujo de tesorería continuo como la mayoría de las pequeñas empresas. La diversidad de esta industria y la vulnerabilidad de sus pequeñas empresas a los actos de protesta hacen que a los órganos gubernamentales actuales les resulte difícil reglamentarla eficazmente. El Gobierno añade que en la industria de la construcción de Australia se registra un alto porcentaje de controversias laborales. En 2003, esta industria contabilizó una pérdida equivalente a 249 jornadas de trabajo por 1.000 empleados como consecuencia de actos de protesta. Esta cifra es superior a las 53 jornadas de trabajo perdidas si se consideran todas las industrias y representa aproximadamente el 28 por ciento de todos los conflictos laborales. Según el Gobierno, la investigación independiente reveló que la mejora de las prácticas laborales en la industria de la construcción podría producir un beneficio económico de 2.300 millones de dólares australianos por año, provocar una disminución del costo de vida del 1 por ciento y aumentar el PIB en un 1 por ciento.
- 424.** El Gobierno añade que la Comisión Real sobre la Industria de la Construcción (en adelante, la Comisión Real) se estableció por el Gobierno en agosto de 2001 para «realizar investigaciones sobre la práctica y conducta ilícitas o, por lo demás, inapropiadas en la industria de la construcción». El Gobierno había considerado necesario establecer una Comisión Real independiente tras las reclamaciones del Secretario Nacional de la División de la Construcción del Sindicato de la Construcción, la Silvicultura, la Minería y la Energía (CFMEU) según las cuales se estaban infiltrando en su sindicato delincuentes organizados, y tras una serie de invasiones violentas de las obras de construcción realizadas en Perth, de acusaciones de corrupción por un antiguo dirigente del CFMEU de Nueva Gales del Sur y de un informe del Defensor del Empleo según el cual los problemas de esta industria excedían las atribuciones de su oficina y de su capacidad para controlarlos. Según el Gobierno, la investigación independiente llevada a cabo por la Comisión Real sobre la Industria de la Construcción era la más amplia que se había llevado a cabo hasta entonces en Australia. La Comisión organizó 171 días de audiencias públicas. Declararon unos 750 testigos. Se recibieron más de 20 propuestas generales de partes interesadas de toda la industria y se dictaron 1.489 autos de comparencia para asistir a las audiencias públicas o privadas, así como 1.677 notificaciones para presentar documentos pertinentes. En el informe final de la Comisión Real, presentado en marzo de 2003, se consideró que se trataba de un caso incuestionable que mostraba la necesidad de reformar

la industria de la construcción, y se llegó a la conclusión de que esta última se caracterizaba por la anarquía y la indiferencia generalizadas por el respeto de la ley, en particular la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (WRA), tanto por parte de los sindicatos como de los empleadores. La investigación mostró una industria que se apartaba de las normas de conducta comercial e industrial puestas de manifiesto en el resto de la economía australiana. En el informe se catalogan numerosos ejemplos de conducta ilícita y sumamente inapropiada. La Comisión Real consideró la consecución de cambios duraderos en esta industria por medio de reformas estructurales y culturales. En el informe se proponían varias iniciativas para reformar la industria, en particular la legislación específica sobre la misma. Además, se consideró necesario crear un órgano de ejecución de carácter permanente y comprometido con su trabajo para llevar a cabo una reforma auténtica y duradera en esta industria.

- 425.** El Gobierno añade que después de la divulgación del informe final de la Comisión Real, anunció que aceptaría las recomendaciones principales de dicha Comisión, en particular la promulgación de legislación específica para esta industria con el fin de reglamentar en la misma las relaciones laborales, el establecimiento de un nuevo órgano reglamentario, a saber, el Comisionado Australiano para la Construcción (ABCC), y la introducción de cambios en la seguridad y salud en el trabajo. La legislación específica para esta industria, a saber, el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2003, constituye un puntal esencial de la más importante reforma de la industria de la construcción intentada hasta ahora en respuesta a la necesidad imperiosa e incuestionable de reforma presentada por la Comisión Real.
- 426.** El 18 de septiembre de 2003, se divulgó un anteproyecto de ley para recibir comentarios de la opinión pública. Durante las cuatro semanas del período de consulta, el Departamento de Empleo y Relaciones en el Lugar de Trabajo recibió un total de 61 propuestas procedentes de organizaciones de empleadores, sindicatos, subcontratistas y otras partes interesadas. También se reunió con participantes importantes de la industria y con los gobiernos estatales y territoriales. Las medidas propuestas en el proyecto de ley se ajustaban a las condiciones nacionales de la industria de la construcción de Australia y resultaban necesarias para dar curso efectivamente a la investigación llevada a cabo por la Comisión Real. El 6 de noviembre de 2003, el Ministro de Empleo y Relaciones en el Lugar de Trabajo presentó el proyecto de ley a la Cámara de Representantes. Este proyecto fue aprobado el 4 de diciembre de 2003. En el Senado, el proyecto de ley se remitió, el 3 de diciembre de 2003, al Comité de Consultas en materia de Empleo, Relaciones Laborales y Educación del Senado. Este Comité recibió más de 120 propuestas y escuchó a 141 testigos en 14 audiencias públicas a lo largo de un período de seis meses. Su informe se presentó el 21 de junio de 2004. El Gobierno todavía tiene que responder a este informe. Posteriormente, el proyecto de ley quedó en suspenso tras la prolongación de la 40.^a legislatura, antes de su consideración final por el Senado. El 4 de noviembre de 2004, el Ministro anunció que el Gobierno volvería a presentar el proyecto de ley al Parlamento en 2005. La forma precisa del proyecto de ley y la fecha en que se someterá de nuevo están todavía considerándose por el Gobierno.
- 427.** En cuanto a la conformidad del proyecto de ley con los convenios de la OIT, el Gobierno indica que al elaborar una ley que diera respuesta a los resultados de la investigación de la Comisión Real, tuvo en cuenta sus obligaciones internacionales, y que considera que el proyecto de ley respeta esas obligaciones. Este proyecto se propone establecer un marco de concertación justa y efectiva de convenios entre los empleadores y los trabajadores, que incluya el recurso apropiado a actos de protesta. El proyecto de ley trata asimismo de que el marco federal de las relaciones laborales de Australia se focalice más en la negociación a nivel de empresa. En particular, en el proyecto de ley se respalda el objetivo de establecer un sistema de relaciones laborales integrador y cooperativo que favorezca y mejore los niveles de vida, el empleo, la productividad y la competitividad internacional. En el

proyecto de ley se reconoce igualmente que muchos trabajadores de la construcción están cubiertos por instrumentos colectivos y se incluyen disposiciones para que los convenios colectivos se adopten por medio de la negociación colectiva. El proyecto de ley no se propone prescribir el resultado de las negociaciones, ya fueran éstas a nivel colectivo o individual, lo cual refleja la opinión del Gobierno de que estas cuestiones deben ser determinadas por los empleadores y sus trabajadores.

- 428.** Según el Gobierno, el proyecto de ley brinda una protección adicional en materia de libertad sindical y, de este modo, promueve el cumplimiento por Australia del Convenio núm. 87. Proporciona una mayor protección contra la discriminación o el trato injusto con motivo de la decisión de una persona de afiliarse o no a una asociación industrial. Por ejemplo, el proyecto de ley mejoraría la protección de las personas que decidiesen adquirir la condición de miembros o dirigentes de asociaciones industriales. También garantiza que se conceda a los contratistas y empleadores independientes el mismo nivel de protección y de libertad de elección que a los trabajadores. Además, el proyecto de ley favorecería el acatamiento por Australia del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- 429.** Por último, el Gobierno indica que tras el anuncio por el Ministro de que el proyecto de ley se presentaría nuevamente al Parlamento, se invitó a las partes interesadas a formular propuestas sobre el mismo. Si bien esta solicitud se hizo tan sólo a principios de noviembre de 2004, el Departamento de Empleo y Relaciones en el Lugar de Trabajo recibió, en la fecha de la comunicación, comentarios de organizaciones de empleadores, participantes importantes de la industria y partes interesadas. El Ministro debía considerar las propuestas recibidas antes de volverlo a presentar. El proyecto de ley, tras ser nuevamente presentado, debía estar sujeto a los procedimientos legislativos oficiales del Parlamento, tal como establece la Constitución de Australia. Esto permitiría a las entidades no gubernamentales, senadores y miembros del Parlamento hacer comentarios sobre la legislación propuesta, interrogar a los ministros del Gobierno sobre el contenido de la legislación y proponer enmiendas. El Gobierno expresa su firme compromiso a volver a presentar el proyecto de ley al Parlamento en 2005, para restablecer el imperio la ley en dicho sector. En esta fase, sería inapropiado pronunciarse sobre el contenido o forma finales de la legislación.
- 430.** El Gobierno concluye indicando que se compromete a mantener informada a la OIT sobre los progresos de la legislación propuesta y que continuará teniendo en cuenta las obligaciones internacionales de Australia y sus condiciones nacionales particulares cuando elabore legislación en materia de relaciones laborales.
- 431.** Por comunicación de 16 de mayo de 2005, el Gobierno indica que en marzo del mismo año presentó al Parlamento federal el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción (proyecto de ley de 2005). En dicho proyecto se contemplan solamente las acciones ilícitas de conflicto colectivo y se incluyen disposiciones accesorias del proyecto de ley inicial (2003). Se espera que los demás elementos del proyecto de ley inicial se presenten al Parlamento por separado después de julio de 2005. El proyecto de ley de 2005 se sometió el 16 de marzo de 2005 a la Comisión Senatorial australiana de empleo, relaciones en el lugar de trabajo y educación, para su evaluación. La Comisión Senatorial presentó su informe el 10 de mayo de 2005 y el Gobierno está preparando su respuesta a dicho informe. El Gobierno adjunta copia del proyecto de ley de 2005.
- 432.** En su comunicación de fecha 28 de septiembre de 2005, el Gobierno señala que introdujo modificaciones importantes en el proyecto de ley 2005, tras su presentación al Parlamento, para incluir únicamente las disposiciones relativas al establecimiento de la Oficina del Comisionado Australiano para la Construcción. El Gobierno adjunta un memorándum explicativo complementario enviado al Parlamento. Este promulgó la Ley para la Mejora de la Industria de la Construcción, de 2005 («ley de 2005»); se adjunta a la comunicación

una copia de dicha ley. Según el Gobierno, los elementos esenciales de la queja relativa a las supuestas restricciones a la capacidad de los trabajadores de la construcción de recurrir a la huelga y negociar colectivamente en todo el sector no se incluyeron en la ley de 2005. En consecuencia, el Gobierno considera que dado que los elementos sustantivos de la queja ya no se incluyen en la ley de 2005, el Comité debería considerar el cierre de este caso.

C. Conclusiones del Comité

- 433.** *El Comité toma nota de que este caso se refiere a alegatos según los cuales el proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción, de 2003, tendría repercusiones en: el derecho de huelga de los trabajadores de esa industria al ampliar el alcance de los actos de protesta no autorizados y al introducir sanciones importantes, y en el derecho de negociar colectivamente al restringir el alcance de la negociación, impedir la «negociación modelo» y hacer que los «acuerdos de proyectos» no sean aplicables. El Comité observa que el proyecto de ley de 2000 quedó en suspenso al término de la 40.ª legislatura, antes de su consideración final por el Senado. El proyecto de ley para la mejora de la industria de la construcción de 2005, se presentó al Parlamento federal y al Senado en marzo de 2005. En dicho proyecto se incorporaban únicamente una parte de las disposiciones del proyecto de 2003 relativas a los actos de protesta ilícitos y disposiciones accesorias. Tras su presentación al Parlamento, el proyecto de ley de 2005 fue enmendado considerablemente incluyendo aspectos adicionales del proyecto de ley de 2003, concretamente, por lo que respecta al ABCC, la elaboración del Código de la Construcción, la posibilidad de solicitar la prohibición judicial de los actos de protesta ilegales, la prohibición de los actos de protesta en los que intervengan «participantes ajenos», la inaplicabilidad de los acuerdos de proyecto, la prohibición de la discriminación, la coerción y los contratos contrarios a la equidad, y por último, la seguridad y salud en el empleo. El proyecto de ley de 2005 se convirtió en ley, denominada Ley para la Mejora de la Industria de la Construcción, 2005 (ley de 2005), el 12 de septiembre de 2005.*
- 434.** *A modo de antecedentes, el Comité observa que el proyecto de ley de 2003 se elaboró con base en las recomendaciones de la Comisión Real sobre la Industria de la Construcción. Según el querellante, la Comisión Real se estableció a raíz de varios alegatos no fundamentados sobre la actuación incorrecta e ilícita de los sindicatos de la industria de la construcción, y se consideró extensamente que sus procedimientos y resultados habían sido tendenciosos e injustos, que se centraron en violaciones relativamente de poca importancia de la legislación en materia de relaciones laborales cometidas por los sindicatos y que pasaron prácticamente por alto las pruebas de evasión fiscal y de falta de pago por los empleadores de las prestaciones debidas a los trabajadores. Según el querellante, a los sindicatos se les dieron muy pocas oportunidades de participar en los debates de la Comisión Real para presentar pruebas en contrario o contrainterrogar a los testigos, mientras que la Comisión trató activamente de buscar pruebas contra los sindicatos y de causar los mayores daños a la reputación de éstos.*
- 435.** *Por su parte, el Gobierno señala que la Comisión Real se estableció con arreglo a las reclamaciones del Secretario Nacional de la División de la Construcción del Sindicato de la Construcción, la Silvicultura, la Minería y la Energía (CFMEU) según las cuales se estaban infiltrando en su sindicato, delincuentes organizados, y tras una serie de invasiones violentas de las obras de construcción realizadas en Perth, de acusaciones de corrupción por un antiguo dirigente del CFMEU de Nueva Gales del Sur y de un informe del Defensor del Empleo según el cual los problemas de esta industria excedían de las atribuciones de su oficina y de su capacidad para controlarlos. Se trataba de la investigación independiente más amplia sobre la industria de la construcción que se había llevado a cabo hasta entonces en Australia y se consideró que mostraba la necesidad*

incuestionable de reformar la industria de la construcción, llegándose a la conclusión de que esta última se caracterizaba por la anarquía y la indiferencia generalizada por el respeto de la ley, en particular la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (WRA) que es la Ley de Aplicación General a las Relaciones Laborales, tanto por parte de los sindicatos como de los empleadores. El Comité también toma nota de que, según la primera comunicación del Gobierno, se invitó a las partes interesadas a formular propuestas sobre el proyecto de ley antes de presentarse éste nuevamente a ambas Cámaras del Parlamento y de que se han recibido comentarios de organizaciones de empleadores, participantes importantes de la industria y partes interesadas mientras las entidades no gubernamentales podrían hacer comentarios adicionales tras la nueva presentación del proyecto de ley al Parlamento.

436. *Al tiempo que toma debidamente nota de que, según el Gobierno diversas partes interesadas tenían la posibilidad de enviar comentarios y hacer observaciones sobre los proyectos de ley de 2003 y 2005. El Comité observa sin embargo que el Gobierno no facilita la menor indicación de que se hayan celebrado consultas directas sobre la forma y el contenido del proyecto de ley con los interlocutores sociales directamente implicados. El Comité también subraya la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales. Es esencial que, cuando se introduzca un proyecto de legislación que afecte la negociación colectiva o las condiciones de empleo, se proceda antes a consultas detalladas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 927 y 931]. El Comité pide al Gobierno que comunique informaciones precisas sobre las mesas de consulta y sobre las propuestas formuladas por los interlocutores sociales sobre los proyectos de ley de 2003 y 2005.*

437. *El Comité toma nota de que, según la querrela inicial relativa al proyecto de ley de 2003, se podría limitar aún más los casos en que pueden efectuarse actos de protesta autorizados:*

- a) exigiendo una votación secreta con arreglo a un procedimiento complejo, costoso y largo que suprimiría en la práctica toda posibilidad de llevar a cabo actos de protesta lícitos;*
- b) limitando la duración de los actos de protesta a un intervalo de 14 días desde la notificación de los mismos, tras lo cual se impondría un período obligatorio de suspensión de 21 días;*
- c) impidiendo los actos de protesta durante la vigencia de un convenio, aun cuando la cuestión litigiosa no fuese abordada en el convenio, y*
- d) introduciendo una prohibición general de realizar actos no autorizados que podría hacerse cumplir en virtud de una resolución judicial y que iría acompañada de multas de considerable cuantía (hasta 110.000 dólares australianos para una organización industrial y 22.000 dólares australianos para una persona física) y de indemnizaciones financieras pagaderas al empleador.*

438. *Además, según el querellante, el proyecto de ley de 2003 restringiría aún más la negociación colectiva en la forma siguiente:*

- a) prohibiendo la «negociación modelo» (y los actos de protesta relacionados con la misma), de manera que los sindicatos no podrían presentar reclamaciones comunes en parte o la totalidad de la industria;*

- b) *suprimiendo el carácter aplicable de los acuerdos de proyectos por los que se garantiza que todos los trabajadores de una obra, que pueden ser contratados por un gran número de pequeños subcontratistas, estén cubiertos por un convenio en virtud del cual se establecen salarios y condiciones de empleo tipo;*
- c) *excluyendo ciertos asuntos del ámbito de la negociación colectiva, en particular el fomento de la afiliación sindical, el derecho de acceso de los dirigentes sindicales a los locales del empleador y la capacidad de los sindicalistas de tomar la palabra en las sesiones de orientación organizadas para los trabajadores recién contratados;*
- d) *poniendo obstáculos de procedimiento en cuanto a la forma de negociar y registrar los convenios colectivos (exigencia de notificar el inicio de un período de negociación precedido de una votación entre los trabajadores);*
- e) *concediendo al Comisionado Australiano para la Construcción (ABCC) amplios poderes para vigilar, investigar y hacer respetar todo lo antedicho, y*
- f) *permitiendo al Gobierno denegar la asignación de fondos de la Commonwealth a los contratistas a los que se aplique un convenio colectivo que, aunque sea lícito, no satisfaga las exigencias de un código de la construcción elaborado por el Gobierno en ausencia de todo tipo de participación parlamentaria.*

439. *El Comité toma nota de que el Gobierno, en su comunicación de fecha 14 de febrero de 2005, no responde punto por punto a los alegatos, sino que más bien indica, en general, que considera que el proyecto de ley de 2003 cumple con lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98 y trata de establecer un marco de concertación justa y efectiva de convenios entre los empleadores y los trabajadores, que incluya el recurso apropiado a actos de protesta. Según el Gobierno, el proyecto de ley de 2003 focaliza más el marco federal de las relaciones laborales de Australia en la negociación a nivel de empresa. Dicho proyecto respalda el objetivo de establecer un sistema de relaciones laborales integrador y cooperativo que mantenga y mejore los niveles de vida, el empleo, la productividad y la competitividad internacional. También trata de garantizar que los convenios colectivos se adopten por medio de la negociación colectiva y no prescribe el resultado de las negociaciones. Además, proporciona una mayor protección contra la discriminación o el trato injusto con motivo de la decisión de una persona de afiliarse o no a una asociación industrial. Por último, se refiere a la importancia económica y a las dificultades de reglamentar esta industria de características diversas y que está compuesta de pequeñas empresas vulnerables a los actos de protesta. Por último, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno que figura en su comunicación de fecha 28 de septiembre de 2005, de que los elementos sustantivos de la queja no quedaron incluidos en la ley de 2005 y, en consecuencia, el caso debería cerrarse.*

440. *El Comité toma nota del texto de la ley de 2005, que le remitió el Gobierno. El Comité toma nota de que las siguientes disposiciones del proyecto de ley de 2003 que eran objeto de la queja, no aparecen en la ley de 2005:*

- a) *disposiciones que exigen una votación secreta para llevar a cabo un acto de protesta autorizado;*
- b) *disposiciones que limitan la duración de los actos de protesta a un intervalo de 14 días desde la notificación de los mismos, tras lo cual se impondría un período obligatorio de suspensión de 21 días;*
- c) *disposiciones relativas a la «negociación modelo»;*
- d) *la exclusión de ciertos asuntos del ámbito de la negociación colectiva;*

- e) *obstáculos de procedimiento en cuanto a la forma de negociar y registrar los convenios colectivos.*

En consecuencia, el Comité considera que esos aspectos del caso no exigen un ulterior examen.

- 441.** *Por lo que respecta a las disposiciones de la ley de 2005, que introduciría una prohibición de realizar actos de protestas no autorizados, que podría aplicarse por una orden judicial la imposición de multas considerables. El Comité toma nota de que, según el tenor del proyecto de ley de 2005, remitido por el Gobierno, en los artículos 36, 1) 37 y 38 del mismo se introduce el concepto de «acto de protesta ilegal» y se prohíbe adoptar este tipo de medidas a menos que se ajusten a los requisitos preceptuados en la Ley de Relaciones Laborales (Lugar de Trabajo) (WRA), de 1996. Más concretamente, en el artículo 37 se definen los actos de protesta ilegal como todas aquellas que están «vinculadas a la Constitución», y que obedecen a «motivos laborales» «en el sector de la construcción», siempre que no tengan la consideración de «excluidas». En el artículo 36, 1) del proyecto de ley de 2005 se definen las «medidas excluidas» como aquellos actos de protesta llevados a cabo en el sector de la construcción que gozan de «protección» a efectos de la WRA. Mientras el concepto de «medidas protegidas» en virtud de la WRA presupone la posibilidad de levantar la inmunidad de los sindicatos y que, por tanto, éstos pueden incurrir en responsabilidad por daños causados con ocasión de actos de protesta realizados al margen de las condiciones especificadas en la WRA, el concepto de «actividades ilegales» previsto en el proyecto de ley de 2005 implica, además de la responsabilidad amplia a terceros y, por tanto, están terminantemente prohibidas (artículo 38).*
- 442.** *Respecto a las referencias que en la WRA se hacen a la ley de 2005, el Comité recuerda que en un caso anterior relativo a Australia formuló conclusiones y recomendaciones sobre ciertas disposiciones de la WRA relativas a las medidas protegidas [caso núm. 1963, 320.º informe, párrafos 143 a 241]. El Comité recuerda que en aquella oportunidad consideró que el hecho de vincular las restricciones al derecho de huelga a la injerencia por motivos comerciales (artículo 170MW y 294), podía impedir toda una gama de medidas de huelga legítimas, razón por la cual se pidió al Gobierno que enmendase en consecuencia la WRA [caso núm. 1963, 320.º informe, párrafos 229-230 y 241, c)].*
- 443.** *En lo que respecta a la definición de actos de protesta ilegales dada en el artículo 37 de la ley de 2005, como todas aquellas medidas «vinculadas a la Constitución», que obedecen a «motivos laborales» «en el sector de la construcción» y que no sean «medidas excluidas» (es decir, las medidas protegidas en virtud de la WRA), el Comité toma nota de que esos conceptos se definen en términos genéricos en los artículos 4, 5 y 36, 1) de la ley de 2005, de suerte que la prohibición de los actos de protesta ilegales sea aplicables respecto a una amplia gama de trabajadores, actividades y tipos de actos de reivindicación. El Comité toma nota en particular de que en el artículo 36, 4) de la ley de 2005 se engloban en la definición de «conflicto laboral» (y por tanto en el ámbito de los actos de protesta) las situaciones que «podrían» engendrar un conflicto colectivo y, además, aquellas otras situaciones en que se cierna la amenaza de un conflicto colectivo, o en que éste sea inminente o probable. Aunque en esta disposición se reproduce en gran medida lo previsto en el artículo 4 de la WRA, sus efectos trascienden los de esta última porque en la ley de 2005 se contempla la prohibición terminante de toda medida ilícita de conflicto colectivo, penalizada con sanciones graves (véase más adelante). Además, en el artículo 39 de la ley de 2005 se habilita a toda persona, y no sólo al empleador o las autoridades, a solicitar a un tribunal competente que dicte una orden judicial contra el acto de protesta considerado ilegal, no sólo cuando la acción estuviese en curso o sea inminente, sino también cuando sea «probable». En consecuencia, se amplía la posibilidad de recurrir a órdenes judiciales, imponer multas y otras sanciones en caso de actos de protesta considerados*

ilegales, de suerte que se abarcan también las situaciones en que el acto de protesta no sólo es inminente, sino que también puede ser «probable».

- 444.** *El Comité también toma nota de que a la prohibición de los actos de protesta considerados ilegales prevista en la ley de 2005 se acompañan sanciones civiles y penales considerables que puede solicitar un amplio círculo de personas «afectadas» contra aquellas que tengan alguna vinculación con el acto de protesta de que se trate. En efecto, el Comité toma nota de que, en virtud del artículo 49, 2) de la ley de 2005, se imponen por el incumplimiento del artículo 48 penas pecuniarias de hasta 1.000 unidades penales para las personas jurídicas (110.000 dólares australianos) y 200 unidades penales para las personas físicas (22.000 dólares australianos). El Comité también toma nota de que estas penas resultan muy inferiores a aquellas previstas para los mismos ilícitos en la WRA, que las fija en un máximo de 10.000 dólares australianos para las personas jurídicas y 2.000 dólares australianos para las personas físicas (artículos 170CR, 170HI, 170NF, 170VV, 178, 285F, 298U y 533 de la WRA). Además, el artículo 49, 6) de la ley de 2005 tiene por efecto ampliar el círculo de personas que pueden pedir indemnizaciones y sanciones por daños causados por medidas ilícitas de conflicto colectivo, de forma que así quedan protegidas las partes que no están directamente implicadas en el conflicto o pueden resultar afectadas por las conductas ilícitas. Finalmente, en el artículo 48, 2) de la ley de 2005 se considera responsables a quienes apoyan, inducen, aconsejan e instigan a la comisión del ilícito, incluso con amenazas, promesas u otros recursos, y que, directa o indirectamente tengan conocimiento del acto ilícito o participen en el mismo, o bien se asocian con otras personas para su comisión.*
- 445.** *Además, el Comité toma nota de que el artículo 40 de la ley de 2005 tiene el efecto de considerar ilegal todo acto de protesta en el que intervengan «participantes ajenos» es decir una o más personas no empleadas por el empleador de que se trate o funcionarios o empleados de la organización que sea una parte negociadora en el acuerdo propuesto. Esta disposición introduce sanciones más severas, como se ha mencionado anteriormente, por la infracción a las disposiciones de la WRA y la Ley de Prácticas Comerciales, de 1974, por lo que respecta a la prohibición de actos de protesta vinculados con la negociación de acuerdos con varios empleadores, de los actos de boicot de solidaridad (artículos 170LI, 170MM y 170MW, 4) y 6 de la WRA y el artículo 45DB de la Ley de Prácticas Comerciales). La Comisión recuerda que en un caso anterior relativo a Australia, ya había adoptado conclusiones respecto de la Ley de Prácticas Comerciales y había tomado nota de que la prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen [caso núm. 1963, 320.º informe, párrafo 235]. El Comité recuerda además que las disposiciones que prohíben la huelga, relacionadas con el problema de la aplicación de un convenio colectivo a más de un empleador, son incompatibles con los principios de libertad sindical relativos al derecho de huelga; los trabajadores y sus organizaciones han de poder recurrir a actos de protesta en apoyo de los contratos que abarquen a varios empleadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 490].*
- 446.** *En resumen, el Comité toma nota de que, en virtud de la ley de 2005, se hacen extensivas al sector de la construcción las restricciones del derecho de huelga ya criticadas por el Comité respecto a la WRA y parece ampliarse todavía más el efecto de estas restricciones en dicho sector. También toma nota de que la ley de 2005 añade rigor a estas restricciones al imponer sanciones civiles y penales que pueden llegar a ser hasta once veces superiores a las que se aplican con carácter general. Estas pueden aplicarse a los trabajadores que tengan alguna relación con el sector de la construcción y pueden solicitarlas terceros. El Comité considera que la prohibición de los actos de protesta ilegales y las elevadas sanciones civiles y penales aplicables en virtud de la ley de 2005 podrían disuadir de toda participación en actividades de reivindicaciones laborales por temor a sus consecuencias.*

*El Comité recalca que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 474 y 540]. El sector de la construcción no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 545] por lo que los trabajadores de ese sector deberían disfrutar del derecho de huelga sin traba alguna.*

- 447.** *El Comité pide por tanto al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a que se modifiquen los artículos 36, 37 y 38 de la ley de 2005, a fin de que toda referencia a los «actos de protesta ilegales» en el sector de la construcción esté en consonancia con los principios de la libertad sindical. También pide al Gobierno que adopte medidas para revisar los artículos 39, 40, y 48 a 50 de la ley de 2005 de suerte que se eliminen las sanciones civiles y penales excesivas contra las medidas de conflicto colectivo en el sector de la construcción. El Comité pide que se le mantenga informado de las medidas que se adopten o contemplen a estos efectos respecto a todos los particulares antes mencionados.*
- 448.** *Por lo que respecta a las disposiciones de la ley de 2005 por las que se suprimiría el carácter aplicable de los acuerdos de proyectos, impidiendo de este modo las negociaciones que abarcasen a varios empleadores, el Comité toma nota de que el artículo 64 de la ley de 2005 dispone que los acuerdo de proyectos no son aplicables si: a) se concluyen con el propósito de garantizar condiciones uniformes de empleo para los trabajadores de la construcción en relación con el trabajo de construcción que llevan a cabo en una obra u obras de construcción determinadas; b) no todos los trabajadores están empleados por el mismo empleador; c) si i) una parte en el acuerdo es una organización y, al menos algunos de los trabajadores son miembros de esa organización; o ii) una parte en el acuerdo es una sociedad y, al menos algunos de los trabajadores son empleados de dicha sociedad; y d) el acuerdo no está registrado. El Comité pone de relieve que en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 851]. El Comité considera, asimismo, que el tipo de reivindicaciones que se pueden presentar por una de las partes en las negociaciones, tales como el establecimiento de un salario común, debería depender de las partes interesadas y de su facultad de elaborar tales acuerdos. En consecuencia, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar el artículo 64 de la ley de 2005 para garantizar que la determinación del nivel de negociación se deje al arbitrio de las partes y no sea impuesta por la ley, por decisión de la autoridad administrativa o por la jurisprudencia de la autoridad administrativa laboral. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.*
- 449.** *En relación con las disposiciones de la ley de 2005 que, según el querellante, podría permitir que el Gobierno no otorgara fondos del Commonwealth a contratistas vinculados por un convenio colectivo que, si bien se ajusta a la ley no cumple con las exigencias de un código de la construcción elaborado sin participación parlamentaria, el Comité toma nota de que el artículo 27, 1) de la ley de 2005 autoriza al Ministro de Empleo y Relaciones en el lugar de trabajo a publicar un código de prácticas (Código de la Construcción) «al que deben ajustarse las personas que desempeñan actividades en el sector de la construcción». Ese documento es, según el artículo 27, 5), un «instrumento legislativo» a los fines de la ley de 2003 sobre instrumentos legislativos. El artículo 28 establece que toda persona debe observar las disposiciones del Código de la Construcción en lo que atañe a un trabajo de construcción determinado y el ABCC podrá exigir al interesado que informe*

por escrito sobre ese cumplimiento en un plazo de 14 días. En caso de incumplimiento puede imponerse una sanción de 11.000 dólares australianos cuando se trate de una persona jurídica y de 2.200 dólares australianos para los demás casos. Como se explica en el informe gubernamental relativo al código y las directrices, aunque la única sanción por incumplimiento prevista en el texto del código y de las directrices es la inhabilitación para participar en licitaciones relativas a las obras de construcción financiadas por el Gobierno australiano, a partir de 1.º de octubre de 2005 todo nuevo proyecto de construcción deberá ajustarse a las disposiciones del código y de las directrices para poder participar en una licitación relativa a un proyecto de construcción con financiamiento del Gobierno australiano), y la ley de 2005 impondrá severas sanciones a todos los sectores de la industria que participen, en caso de incumplimiento. El Comité toma nota además de que la ley de 2005 otorga amplias facultades al ABCC para investigar las infracciones al código (véase más adelante). El Comité observa de que, en virtud de las directrices revisadas, un convenio colectivo:

- i) no deberá incluir disposiciones que impongan limitaciones al tipo de convenio que puede proponerse a un trabajador o que éste puede proponer. En particular, las disposiciones no deben limitar de manera explícita, o en la práctica, la capacidad de un empleador de ofrecer un AWA a un trabajador durante la vigencia de un convenio homologado, registrado o no registrado;*
- ii) no deberá incluir disposiciones que garanticen el acceso a una obra en construcción a un representante de una organización sindical, salvo si se cumple estrictamente el procedimiento que rige la entrada y la inspección en virtud de la WRA. En particular, el instrumento no incluirá disposiciones que permitan el acceso en condiciones distintas de las autorizadas en el marco de la WRA.*
- iii) no deberá establecer restricción o limitación alguna a la elección de un convenio colectivo y, en particular, no deberá incluir la exigencia de que el empleador renegociará un futuro convenio colectivo con un sindicato;*
- iv) no deberá contener disposiciones que permitan cláusulas y condiciones determinadas, que incluyan una remuneración superior a lo establecido en un laudo, respecto de un grupo en régimen de aprendizaje de un sistema análogo de prestación de servicios;*
- v) en el caso de que otorgue una asignación por lugar de trabajo, el monto deberá especificarse en un instrumento registrado en virtud de la WRA o autorizado en el marco de la legislación estatal pertinente;*
- vi) no deberá incluir disposiciones relativas a otros acuerdos de proyecto distintos de los contratos principales;*
- vii) no deberá incluir disposiciones que exijan el empleo de un delegado sindical o de otro representante del personal que no estén trabajando o de otra persona;*
- viii) no deberá incluir disposiciones que exijan que el empleador utilice logotipos, lemas u otras indicaciones sindicales en bienes o equipos proporcionados por la empresa, incluida la vestimenta;*
- ix) en caso de que contengan disposiciones relativas a la solución de diferencias, éstas deberán permitir que el trabajador pueda decidir libremente si estará representado y, en caso afirmativo, quién será su representante;*

- x) *no deberá incluir criterios de selección para el despido que hagan caso omiso de las exigencias operacionales del empleador, como las cláusulas «el último en ingresar es el primero que será despedido»;*
- xi) *no deberá contener disposiciones que limiten los requerimientos laborales del empleador a corto o a largo plazo, ni disposiciones que establezcan los términos y condiciones de trabajo de una persona que no sea parte en el convenio colectivo. En consecuencia, convenio no debe incluir disposiciones que exijan a un empleador que consulte a un sindicato o solicite su acuerdo en cuanto al número, fuente, tipo de trabajo (por ejemplo, ocasional, por contrato) o el pago de los trabajadores exigido por el empleador;*
- xii) *no debe impedir al empleador que realice «pagos globales», es decir, pagos (por hora, diarios o semanales), en lugar de las remuneraciones correspondientes a todos o algunos de los derechos previstos concretamente en la legislación o en los laudos, tales como el pago de las vacaciones anuales o de las horas extraordinarias.*

450. *El Comité recuerda que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 782]. El Comité considera que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación, o como en este caso, por sanciones económicas y penas severas en caso de incumplimiento de las disposiciones del código y de las directrices.*

451. *Por lo que respecta a la relación entre los convenios colectivos y los acuerdos AWA (Acuerdos Laborales de Australia), en particular, el Comité recuerda, que en un caso anterior relativo a Australia, ya había tomado nota de las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con la primacía de las relaciones individuales sobre las colectivas en los procedimientos AWA. En consecuencia, el Comité había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias, incluida la modificación de la legislación, para garantizar que los acuerdos AWA no menoscaben el legítimo derecho de la negociación colectiva o den primacía a las relaciones individuales sobre las colectivas [véase el caso núm. 1963, 320.º informe, párrafos 238-239]. El Comité toma nota de que, al exigir que los convenios colectivos incluyan una cláusula que autoriza a los empleadores a proponer acuerdos AWA, incluso cuando un convenio colectivo se encuentre en vigor, el código, las directrices y la ley de 2005, que imponen sanciones severas en caso de no aplicación, tienden a promover los acuerdos individuales en lugar de la negociación colectiva. La Comisión recuerda a este respecto que, si bien existen incentivos considerables para garantizar que los acuerdos AWA pueden prevalecer sobre los convenios colectivos, lo contrario no es posible en virtud de la WRA (artículo 170VQ, 6, c)), en el que se establece que, cuando un acuerdo AWA se encuentre en vigor, excluye la aplicación de un convenio colectivo.*

452. *A tenor de lo dispuesto anteriormente, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a fomentar la negociación colectiva, tal como se prevé en el Convenio núm. 98 ratificado por Australia. En particular, el Comité solicita al Gobierno que revise las disposiciones del Código de la Construcción y de las directrices, con la intención de modificarlas en caso de ser necesario para garantizar su conformidad con los principios de la libertad sindical y que no tengan por consecuencia, en la práctica, la de propiciar la vulneración de esos principios. Además, solicita al Gobierno tenga a bien garantizar que no existan sanciones financieras o incentivos vinculados con las disposiciones, que constituyan restricciones indebidas a la libertad sindical y la negociación colectiva. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto.*
453. *Por lo que respecta a las disposiciones de la ley de 2005, relativas a las amplias facultades del ABCC en materia de control, investigación y aplicación de las disposiciones de la ley de 2005 en el ámbito de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité toma nota de que el artículo 9 de la ley de 2005 dispone que «se establecerá un Comisionado Australiano para la Construcción» nombrado por el Ministro (artículo 15 de la ley de 2005). Los artículos 11 y 12 establecen que el Ministro podrá impartir instrucciones escritas al ABCC y, además del informe anual elaborado en virtud del artículo 14, exigirle informes específicos. Entre las funciones del ABCC cabe mencionar, según establece el artículo 10, la investigación de las presuntas infracciones de la ley de 2005, la WRA, un laudo, un convenio registrado, un acuerdo AWA, una orden de la Comisión de Relaciones Laborales de Australia (AIRC) y del Código de la Construcción. En especial, el artículo 52 de la ley de 2005, otorga al ABCC la facultad de dictar órdenes escritas intimando a personas a dar información, presentar documentos y responder preguntas; el artículo 52, 6) exige que las personas interesadas deben responder a las intimaciones del ABCC bajo pena de seis meses de prisión. El artículo 53 establece que una persona no puede alegar que el cumplimiento de la intimación la obliga a infringir una ley, o acusarse a sí misma o resultase contrario al interés público. El artículo 55 autoriza al ABCC a tomar posesión de todo documento presentado en virtud del artículo 52 «y conservarlo durante el tiempo que sea necesario a los efectos de llevar a cabo la investigación respecto de la cual el documento es pertinente». El artículo 56 faculta al ABCC a efectuar y conservar copia de todos o parte de los documentos presentados en virtud del artículo 52. El artículo 59, 3) y 5), faculta al ABCC, si considera que existen motivos razonables para obtener documentos pertinentes a los fines de la observancia a entrar en un local e inspeccionar, y hacer copias de todo documento que allí se encuentre, o acceder, mediante un ordenador que se encuentre en el local, a un documento que, a su juicio, sea pertinente a los fines de la observancia. El artículo 59, 7) autoriza a conservar los documentos durante el tiempo que sea necesario. El artículo 59, 9) y 10) autoriza a la ABCC a entrar en las instalaciones de la empresa y a entrevistar a toda persona que pueda disponer de información pertinente a los fines de la observancia.*
454. *El Comité observa con preocupación que, además de las restricciones a la negociación colectiva y a los actos de protesta impuestas como consecuencia de la ley de 2005, dicha ley también otorga considerables facultades de investigación al ABCC, sin las salvaguardias suficientes contra la injerencia en las actividades sindicales. El Comité toma nota de que el ABCC tiene la facultad de entrar a los instalaciones, tomar posesión de documentos «durante el tiempo que sea necesario», conservar copias, y entrevistar a toda persona a los «fines de la observancia», es decir, sin que se presuma alguna infracción de la ley. Además, en la ley de 2005 no se hace referencia alguna a la posibilidad de interponer un recurso ante los tribunales contra las intimaciones del ABCC. El Comité toma nota además de que en la ley de 2005 no se considera la necesidad de garantizar que las sanciones sean proporcionadas al delito cometido, habida cuenta de que se pueden incurrir en graves sanciones en caso de incumplimiento de una intimación del ABCC a fin de proporcionar información o presentar documentos. Asimismo, el Comité toma nota del alegato del querellante de que esos amplios poderes se otorgan en un contexto respecto del cual los tribunales han determinado que los inspectores llevaban a cabo investigaciones sorpresivas,*

una práctica no habitual en las relaciones laborales en Australia, se ocupaban de casos «perdidos de antemano» e iniciaban acciones judiciales por cuestiones de «escasa importancia».

- 455.** *El Comité considera que las amplias facultades del ABCC, sin límites claramente definidos ni sujetas al control judicial, podrían entrañar graves injerencias en las cuestiones internas de los sindicatos. En consecuencia, la Comisión solicita al Gobierno que introduzca salvaguardias suficientes en la ley de 2005 para garantizar que las actividades del Comisionado ABC y de los inspectores no conduce a tales interferencias y, en particular, pide al Gobierno que incorpore disposiciones relativas a la posibilidad de interponer un recurso ante los tribunales contra las intimaciones del ABCC, previa a la entrega de documentos que se exigen. Por lo que respecta a la sanción de seis meses de prisión ante el incumplimiento de una intimación del ABCC de presentar un documento o dar información, la Comisión recuerda que las sanciones deben ser proporcionadas a la gravedad del delito y solicita al Gobierno que considere la enmienda de esta disposición. El Comité solicita que se le mantenga informado de todo lo mencionado anteriormente.*
- 456.** *Habida cuenta de lo expuesto, el Comité, al recordar nuevamente la importancia que debe atribuirse a las consultas plenas sobre toda cuestión o propuesta de legislación que afecte los derechos sindicales, solicita al Gobierno que inicie consultas suplementarias con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la industria de la construcción con miras a obtener los puntos de vista de los interlocutores sociales al momento de examinar las enmiendas propuestas a la legislación teniendo en cuenta debidamente los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Australia, y los principios de libertad sindical antes mencionados. El Comité pide que se le mantenga informado de toda evolución a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 457.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones precisas sobre las mesas de consulta y sobre las proposiciones formuladas por los interlocutores sociales sobre los proyectos de ley de 2003 y 2005;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a la modificación de los artículos 36, 37 y 38 de la Ley para la Mejora de la Industria de la Construcción, de 2005 (ley de 2005), para garantizar que toda referencia a los «actos de protesta ilegales» en el sector de la construcción esté en conformidad con los principios de la libertad sindical. También pide al Gobierno que adopte medidas para revisar los artículos 39, 40 y 48 a 50 de la ley de 2005 a fin de que se eliminen los impedimentos, penalidades y sanciones excesivas contra los actos de protesta en el sector de la construcción. El Comité pide que se le mantenga informado de las medidas que se adopten o contemplen a estos efectos;*

- c) *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a revisar el artículo 64 de la ley de 2005 a fin de garantizar que la determinación del nivel de negociación colectiva dependa de la voluntad de las partes y no sea impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de la jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras a promover la negociación colectiva, como se dispone en el Convenio núm. 98, ratificado por Australia. En particular, el Comité pide al Gobierno se sirva revisar las disposiciones del Código de la Construcción y de las directrices con la intención de modificarlas en caso de ser necesario a fin de garantizar que se encuentran en conformidad con los principios de libertad sindical. También pide al Gobierno que garantice que no se impongan penalidades financieras o existan incentivos vinculados a las disposiciones que contengan limitaciones indebidas a la libertad sindical y a la negociación colectiva. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que introduzca en la ley de 2005 las salvaguardias suficientes a fin de garantizar que las actividades del Comisionado ABC y de los inspectores no tengan como consecuencia la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y, en particular, pide al Gobierno que incorpore disposiciones relativas a la posibilidad de interponer un recurso de apelación ante los tribunales contra las intimaciones del ABCC, previamente a la entrega de los documentos exigidos. Por lo que respecta a la pena de seis meses de prisión por incumplimiento de una intimación del ABCC para presentar documentos o proporcionar información, el Comité recuerda que las sanciones deberían ser proporcionales a la gravedad del delito y pide al Gobierno que considere la enmienda de esta disposición. El Comité pide que se le mantenga informado de todo lo antes expuesto, y*
- f) *en vista de lo expuesto anteriormente, el Comité, recordando nuevamente la importancia que debe atribuirse a las consultas plenas y sinceras sobre toda cuestión o propuesta de legislación que afecte a los derechos sindicales, pide al Gobierno que inicie nuevas consultas con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector de la construcción para obtener los puntos de vista de los interlocutores sociales al momento de examinar las enmiendas propuestas a la actual legislación teniendo debidamente en cuenta los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Australia y los principios de libertad sindical expuestos en las precedentes conclusiones. El Comité pide que se le mantenga informado de toda evolución a este respecto.*

CASO NÚM. 2402

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Bangladesh
presentada por la
Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

***Alegatos: la organización querellante alega
actos de discriminación antisindical e
intimidación en el traslado discriminatorio de
diez altos dirigentes de la Asociación de
Enfermeros Diplomados de Bangladesh
(BDNA) y en la propuesta de traslado de otros
200 afiliados***

- 458.** La queja figura en una comunicación de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) de fecha 20 de diciembre de 2004, presentada en nombre de una de sus organizaciones afiliadas, la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh (BDNA).
- 459.** El Gobierno hizo llegar sus observaciones en una comunicación de fecha 20 de marzo de 2005.
- 460.** Bangladesh ha ratificado 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).

A. Alegatos de la organización querellante

- 461.** En su comunicación de fecha 20 de diciembre de 2004, la organización querellante formula alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh (BDNA), en la que son mujeres el 98 por ciento de los afiliados. La organización querellante alega que, el 26 de noviembre de 2004, el Director de los Servicios de Enfermería de Bangladesh dictó diversas órdenes de traslado contra altos dirigentes sindicales de la BDNA, con miras a alterar las actividades legítimas del sindicato. Se afirma que se dictaron órdenes de traslado contra diez miembros del comité ejecutivo central de este sindicato, entre los cuales figuran: 1) la Sra. Krishna Beny Day, vicepresidenta primera de la BDNA, trasladada del Hospital Universitario de Dhaka al Hospital de Narayangang; 2) la Sra. Israt Jahan, secretaria general, trasladada del IDC Hospital al Complejo Sanitario de Sarisabari; 3) el Sr. Golam Hossain, secretario general adjunto, trasladado del Hospital de Mitford a Sylett, y 4) el Sr. Kamaluddin Ahmed, secretario de organización, trasladado del Hospital Shahid Sorwardi al Hospital Universitario de Mymonsing, en Dhaka. La organización querellante alega que las órdenes de traslado se dictaron unos cuantos días antes de que se celebre, el 28 de noviembre de 2004, un importante congreso de la BDNA, convocado a fin de examinar un conjunto de propuestas diseñadas para mejorar los servicios de salud y las condiciones de empleo y para abordar la cuestión de la igualdad de remuneración en Bangladesh. La organización querellante alega, asimismo, que los traslados contravienen las normas y los reglamentos del Ministerio de Administración Pública.
- 462.** La organización querellante afirma haber escrito a la Dirección de los Servicios de Enfermería y a la Primera Ministra a fin de solicitarles que se revocasen estos traslados.

Sin embargo, se dieron instrucciones a los dirigentes sindicales interesados de acatar las órdenes de traslado en el plazo de tres días; de no hacerlo, se les sometería a procedimientos de despido. Además, también se les dijo a otros afiliados de la BDNA, hasta 200 en número, que recibirían órdenes similares.

- 463.** La organización querellante solicita: *a)* que sean revocados todos los avisos de traslado antes mencionados y que los afectados puedan regresar a los puestos que ocupaban anteriormente; *b)* que la Dirección de los Servicios de Enfermería ponga fin a todos los actos discriminatorios e intimidatorios perpetrados contra los dirigentes y afiliados de la BDNA, y *c)* que la Dirección de los Servicios de Enfermería y el Ministerio de Salud emprendan negociaciones con la BDNA para tratar las legítimas reivindicaciones de esta última en relación con la mejora de la financiación general de los servicios de salud de Bangladesh y las condiciones de empleo.

B. Respuesta del Gobierno

- 464.** El Gobierno afirma que los enfermeros interesados habían sido trasladados por razones administrativas y en pos del interés público, y que su traslado no constituye una conculcación de los derechos sindicales en Bangladesh. El Gobierno afirma, asimismo, que los enfermeros perjudicados presentaron demandas contra las órdenes de traslado ante la División Superior del Tribunal Supremo. La División Superior dictó medidas cautelares respecto de las órdenes de traslado, y el Gobierno solicitó autorización para recurrir estas medidas ante la Sala de Apelación. La Sala de Apelación suspendió los autos cautelares de la División Superior, y se dieron instrucciones a las partes de emprender medidas positivas para zanjar prontamente las demandas pendientes de resolución en la División Superior antes mencionadas.

C. Conclusiones del Comité

- 465.** *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh (BDNA). La organización querellante afirma que diez dirigentes de la BDNA, miembros del comité ejecutivo central de esta asociación, entre ellos su vicepresidenta primera, su secretaria general, su secretario general adjunto y su secretario de organización, recibieron órdenes de traslado procedentes de la Dirección de los Servicios de Enfermería el 26 de noviembre de 2004, justo dos días antes de la fecha prevista para la celebración de un importante congreso de la BDNA, el 28 de noviembre de 2004. Según la organización querellante, las órdenes de traslado se dictaron con miras a alterar las actividades legítimas del sindicato. La organización querellante afirma también que las órdenes de traslado contravienen las normas y los reglamentos pertinentes del Ministerio de Administración Pública. El Gobierno, por su parte, afirma que las órdenes de traslado se habían dictado por razones administrativas y en pos del interés público. El Gobierno afirma, asimismo, que los enfermeros interesados han presentado ante la División Superior del Tribunal Supremo demandas contra las correspondientes órdenes de traslado que se encuentran pendientes de resolución.*
- 466.** *Si bien toma nota de la explicación dada por el Gobierno de que las órdenes de traslado se dictaron por razones administrativas y en pos del interés público, en opinión del Comité, la naturaleza masiva del traslado, el hecho de que fueran trasladados diez miembros del comité ejecutivo central de la BDNA, entre ellos, su vicepresidenta primera, su secretaria general, su secretario general adjunto y su secretario de organización y el hecho de que las órdenes de traslado fueran dictadas sólo dos días antes de la celebración de un importante congreso de la BDNA sugieren la posibilidad de que exista una conexión entre los traslados y las actividades sindicales de los dirigentes trasladados. Además, el*

alegato, al que no se ha dado respuesta, según el cual se dijo a alrededor de otros 200 afiliados del sindicato que también se dictarían en su caso órdenes de traslado similares parece sugerir que los afiliados del sindicato, en general, estaban siendo objeto de amenazas debido a sus actividades sindicales. La posibilidad de que exista una conexión entre los traslados y las actividades sindicales de los dirigentes de la BDNA afectados se ve reforzada, además, por el hecho de que en una queja anterior presentada hace poco por la ISP ante el Comité en nombre de la BDNA (caso núm. 2188), relativa al despido de la Sra. Taposhi Bhattacharjee, presidenta de la BDNA, la organización querellante había hecho notar el hecho de que algunos de los dirigentes con órdenes de traslado en la actualidad, en concreto la Sra. Krishna Beny Day, vicepresidenta primera, la Sra. Israt Jahan, secretaria general, y el Sr. Golam Hossain, secretario general adjunto, eran en esos momentos objeto de acoso y persecución debido a sus actividades sindicales y su apoyo público a la presidenta de la BDNA [véase 329.º informe, párrafos 194 a 216]. El Comité, en este sentido, expresa su preocupación porque el Gobierno nunca indicó, en el marco del caso núm. 2188, las medidas adoptadas a fin de aplicar su recomendación de dar instrucciones a la dirección del Hospital Shahid Sorwardi de que éste retirase las advertencias dirigidas a diez miembros del comité ejecutivo de la BDNA.

467. El Comité recuerda, en este contexto, que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. El Comité recuerda, asimismo, que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 724 y 738].
468. El Comité lamenta que se permitiese que las órdenes fuesen efectivas antes incluso de que las causas iniciadas contra las órdenes de traslado tuvieran una resolución definitiva conforme a los fundamentos de derecho correspondientes, especialmente cuando parece haber pruebas de la conexión entre los traslados y las actividades sindicales de los dirigentes de la BDNA afectados. Habida cuenta de que las demandas presentadas por los dirigentes de la BDNA afectados contra las órdenes de traslado que se les dictaron el 26 de noviembre de 2004 se encuentran pendientes de resolución ante la División Superior del Tribunal Supremo, el Comité espera firmemente que el Tribunal, en sus deliberaciones, tenga debidamente en cuenta las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98, que deben ser plenamente incorporados en la legislación y en la práctica, y solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procesos judiciales y que le facilite los textos de los correspondientes autos definitivos dictados por la División Superior. El Comité también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que se permita a los dirigentes sindicales afectados regresar a sus lugares de trabajo iniciales en el caso de que el Tribunal decida que las órdenes de traslado se dictaron con motivo de sus actividades sindicales. El Comité, pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.
469. Con respecto a los diversos alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA, el Comité pide al Gobierno que inicie inmediatamente una

investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA dando debida consideración a los procedimientos judiciales en curso y que, si se establece que los trabajadores fueron acosados y perseguidos debido a sus actividades sindicales, adopte las medidas apropiadas a fin de corregir la situación y velar por que estos dirigentes sindicales puedan cumplir con sus responsabilidades sindicales y ejercer sus derechos sindicales libremente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las medidas adoptadas a este respecto.

Recomendaciones del Comité

470. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) habida cuenta de que las demandas presentadas por los dirigentes de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh afectados contra las órdenes de traslado que les fueron dictadas el 26 de noviembre de 2004 se encuentran pendientes de resolución en la División Superior del Tribunal Supremo, el Comité espera firmemente que este Tribunal, en sus deliberaciones, tenga debidamente en cuenta las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 que deben ser plenamente incorporadas en la legislación y en la práctica, y solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procesos judiciales y que le facilite los textos de los correspondientes autos definitivos dictados por la División Superior. El Comité también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que se permita a los dirigentes sindicales afectados regresar a sus lugares de trabajo iniciales en el caso de que el Tribunal decida que las órdenes de traslado se dictaron con motivo de sus actividades sindicales. El Comité, pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación al respecto, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA, dando debida consideración a los procedimientos judiciales en curso, y que, si se establece que los trabajadores fueron acosados y perseguidos debido a sus actividades sindicales, adopte las medidas apropiadas a fin de corregir la situación y velar por que estos dirigentes sindicales puedan cumplir con sus responsabilidades sindicales y ejercer sus derechos sindicales libremente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las medidas adoptadas a este respecto.*

CASO NÚM. 2407

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Benin
presentada por
la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA)**

Alegatos: la organización querellante alega que el empleador Financial Bank Benin despidió de forma selectiva y discriminatoria, a 40 trabajadores (en su mayoría, dirigentes y enlaces sindicales) afiliados al Sindicato de Trabajadores del Financial Bank Benin (SYN.TRA.F.I.B.) porque se habían puesto en huelga

471. La queja figura en comunicaciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA) de 31 de enero y 18 de marzo de 2005.
472. El Gobierno hizo llegar su respuesta en una comunicación de fecha 31 de mayo de 2005.
473. Benin ha ratificado Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

474. En su comunicación de 31 de enero de 2005, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA) explica que, de acuerdo con las recomendaciones formuladas por la Unión Económica y Monetaria del Africa Occidental, el Financial Bank Benin se había puesto, entre abril de 2003 y julio de 2004, en manos de un administrador provisional, con motivo de su mala situación. Al término de este período de administración provisional, hubo que restablecer los órganos de dirección del banco (junta general de accionistas y consejo de administración), así como designar un director general. El 29 de julio de 2004, el consejo de administración nombró para este puesto al Sr. Labonté, antiguo director de explotación del banco. Esto suscitó una honda inquietud entre el personal, debido a las prácticas del Sr. Labonté en el pasado, tildadas de «poco recomendables» por la organización querellante. El 30 de julio de 2004, el Sindicato de Trabajadores del Financial Bank Benin (SYN.TRA.F.I.B.), en nombre del personal del banco, remitió al presidente del consejo de administración una petición en la que le hacía llegar sus motivos de queja contra el Sr. Labonté, a saber, su responsabilidad, en calidad de antiguo director de explotación, en la situación que había llevado al banco a su puesta bajo la tutela de un administrador provisional; estafa a los clientes; emisión de cheques incobrables; no respeto de los compromisos asumidos y obstrucción a la administración provisional.
475. Al haberse incorporado el Sr. Labonté a sus nuevas funciones el martes 3 de agosto de 2004 pese a las protestas del personal, el SYN.TRA.F.I.B. adoptó, ese mismo día, una moción de huelga de 72 horas para exigir su dimisión. En una reunión celebrada con este sindicato y los delegados del personal, el Sr. Labonté hizo algunas declaraciones que apaciguaron un poco

los ánimos. Sin embargo, justo después de ese encuentro, el 5 de agosto de 2004, envió una nota de servicio (núm. 0408/DG/008) en la que se desautorizaba la moción de huelga y se amenazaba con la imposición de sanciones a todos los trabajadores que suspendieran las actividades de conformidad con lo decidido por la organización sindical. Hubo un primer intento de conciliación, que fracasó. El 6 de agosto el personal se reunió en asamblea general con objeto de decidir cómo se pondría en práctica la moción de huelga. Esta se mantuvo durante tres jornadas (del 9 al 11 de agosto). Tras un segundo intento infructuoso de conciliación, se reanudó durante otros tres días (del 12 al 14 de agosto).

- 476.** El 12 de agosto tuvo lugar otro encuentro entre la CSA; su afiliada, la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sector de la Banca (FE.S.TRA.BANK.), que acogía al SYN.TRA.F.I.B., y la dirección general del banco. Se celebró un acuerdo por escrito, en el que se disponía que, el 13 de agosto, el consejo de administración se reuniría en sesión extraordinaria a fin de estudiar las quejas de los empleados. La dirección se comprometió, igualmente, a no sancionar a aquellos trabajadores que reemprendieran la actividad el día 13 de agosto. La CSA adjunta a su queja una copia de las actas correspondientes al acuerdo de 12 de agosto.
- 477.** En aplicación de ese acuerdo, el consejo de administración estableció una comisión de encuesta encargada de verificar los alegatos del personal, la cual presentó su informe el día 27 de agosto (se adjunta una copia a la queja). Pese a las conclusiones del mismo, en las que se confirmaban determinados alegatos de los empleados, especialmente la emisión de cheques incobrables por parte del Sr. Labonté, el 30 de agosto el consejo de administración ratificó a este último en su cargo.
- 478.** La dirección empezó a imponer sanciones, en contravención del acuerdo de 12 de agosto. Se relevó de sus funciones al director general adjunto y se suprimió la figura de inspector general porque los titulares de estos dos puestos habían declarado que el Sr. Labonté no poseía las calificaciones necesarias para sacar al banco de la crisis. La dirección general del banco decidió despedir a 40 empleados, 10 de ellos dirigentes sindicales (incluido el secretario general) y cuatro delegados del personal, con efecto a partir del 17 de septiembre de 2004, a raíz de su participación en la suspensión de las actividades señalado por su sindicato.
- 479.** Las diferentes organizaciones sindicales afectadas llevaron a cabo, sin éxito, numerosas acciones en los planos local y nacional, también ante el ministerio competente, el Gobierno y la presidencia. La organización querellante alega que la dirección del banco infringió la legislación nacional y los Convenios núms. 87 y 98. Señala también que, si el motivo real del despido hubiese sido la ejecución de la convocatoria de huelga efectuada por el SYN.TRA.F.I.B., éste debería haber incluido a todos los empleados, que la observaron por unanimidad. Teniendo en cuenta que habían quedado fuera de la decisión de despido más de cien trabajadores del banco, se trataba de un caso de despido selectivo y discriminatorio con todas las características propias de un ajuste de cuentas. Era también un despido arbitrario, que afectó a dirigentes y enlaces sindicales sin que se hubiera emprendido ningún proceso previo, pese a la protección que la legislación nacional les acuerda.
- 480.** En su comunicación de 18 de marzo, la organización querellante hizo llegar el intercambio de correspondencia mantenido en agosto de 2004 entre el presidente del consejo de administración y el Sr. Dossou-Ahoue, director general adjunto del banco y superior jerárquico del Sr. Labonté en el momento de los hechos, en relación con las irregularidades contables y los cheques incobrables que ponían en tela de juicio al Sr. Labonté y su capacidad para asumir las funciones de director general.

B. Respuesta del Gobierno

- 481.** En su comunicación de 31 de mayo de 2005, el Gobierno declaró que, el 4 de julio de 2004, el Ministerio de Trabajo estudió una moción de huelga de 72 horas prevista por los

empleados del Financial Bank Benin para protestar contra la designación del Sr. Labonté para el puesto de director general del banco, con motivo de que este nombramiento suponía un peligro para la clientela, los accionistas y los trabajadores. En las discusiones celebradas para encontrar una salida a la crisis, el sindicato se refirió al período de administración provisional, durante el cual el Sr. Labonté, supuestamente, había cometido actos dudosos. Antes bien, la organización sindical no aportó detalles sobre este particular. El Sr. Labonté, por su parte, consideraba que nada justificaba la petición de dimisión presentada por el sindicato, y que ésta no era, en absoluto, de carácter profesional.

- 482.** Se invitó a los representantes del sindicato a que proporcionasen detalles sobre los actos alegados, y se les pidió que suspendieran el movimiento de huelga previsto, puesto que, en ese mismo momento, se estaban manteniendo conversaciones con el consejo de administración, única parte habilitada para nombrar o destituir al director general. En contra de lo que cabía esperar, la huelga se llevó a cabo, aun cuando debían proseguirse las consultas en el ámbito del ministerio y del consejo de administración.
- 483.** El Gobierno recuerda que Benin se ha adherido a los textos universales y regionales en materia de derecho de asociación, reunión, constitución de organizaciones sindicales y afiliación a las mismas. Igualmente, ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. En los artículos 25 y 31 de la Constitución del país se reconocen los derechos de asociación, reunión, manifestación y huelga. Igual sucede con los textos específicos que son de aplicación para los funcionarios y empleados del sector privado.
- 484.** Sin embargo, el derecho de huelga no es un derecho absoluto e ilimitado. En el artículo 8 del Convenio núm. 87 se precisa que «al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores...y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad». En el artículo 31 *in fine* de la Constitución se dispone que el derecho de huelga se ejerce en el marco definido por la legislación. Además, en el artículo 264 del Código del Trabajo se estipula que la huelga sólo se podrá iniciar en caso de fracaso de las negociaciones ante el inspector o el director del trabajo. En este caso concreto, cuando la huelga se empezó, y reanudó, debían proseguir aún las negociaciones con el consejo de administración y los servicios competentes del ministerio.
- 485.** En cuanto al motivo del despido, el empleador invoca una detención ilícita de las actividades, y rechaza, de hecho, el carácter social de la huelga. Consciente de que el mantenimiento de la relación de trabajo constituye una consecuencia normal del derecho de huelga, y de que el ejercicio lícito de este último no debería conllevar el despido de los huelguistas, el Gobierno considera, no obstante, que todo conflicto derivado del ejercicio del derecho de huelga debe tratarse como cualquier otro conflicto individual o colectivo. El procedimiento correspondiente se establece en los artículos 254 a 256 del Código del Trabajo, y se basa, en esencia, en la conciliación de las partes. Se dieron pasos en este sentido, pero fueron infructuosos. Antes bien, cabe señalar que los esfuerzos de persuasión realizados por el Gobierno permitieron evitar otros casos de despido ya previstos por el empleador.
- 486.** La cuestión fundamental en la que las partes no consiguen ponerse de acuerdo es la del carácter lícito de la huelga efectuada por los empleados del banco. Como no se pudo zanjar el conflicto a través de la conciliación, la respuesta la dará el Tribunal de Primera Instancia al que se someta el expediente.
- 487.** En respuesta al principal reproche formulado por el sindicato, esto es, el de no haber ejercido su poder político con miras a exigir la readmisión de los trabajadores despedidos, el Gobierno declara que dicha readmisión no se reconoce ni en la jurisprudencia ni en el derecho positivo de Benin.

C. Conclusiones del Comité

488. *La presente queja se refiere al despido de alrededor de 40 trabajadores sindicados, con funciones de dirección y enlace, tras una huelga iniciada por el Sindicato de Trabajadores del Financial Bank Benin (SYN.TRA.F.I.B.) para protestar contra el nombramiento de un nuevo director general, al término de un período de administración provisional impuesto por la Unión Económica y Monetaria del Africa Occidental con motivo de la mala situación del banco.*
489. *El Comité toma nota de que, según los trabajadores y su sindicato, el nuevo director general, el Sr. Labonté, era responsable de la crisis que llevó al banco a su puesta bajo tutela administrativa; cometió, supuestamente, actos contrarios a las directivas del banco (emisión de cheques incobrables, descubiertos no autorizados) durante el período de administración provisional, y carece de las calificaciones requeridas para solucionar la situación del banco. El Sr. Labonté, por su parte, consideró que nada justifica la petición de dimisión presentada por el SYN.TRA.F.I.B.*
490. *El Comité subraya de entrada que no le incumbe pronunciarse sobre si tienen o no fundamento las quejas del personal contra el Sr. Labonté.*
491. *En lo que respecta a la cuestión central de la legalidad de la huelga, de la que depende la justificación de los despidos, el Comité recuerda que ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos y sociales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 473 y 474]. Observando que la controversia respecto de la legalidad — o la ilegalidad — de la huelga ha sido sometida al Tribunal de Primera Instancia, el Comité solicita al Gobierno que le haga llegar copia de la sentencia correspondiente en cuanto se haya dictado ésta.*
492. *El Comité observa, asimismo, que la organización querellante alega que los despidos fueron discriminatorios, en la medida en que, entre las 40 personas afectadas, se dirigieron, con carácter selectivo, a 10 dirigentes sindicales y a cuatro delegados del personal. La CSA sostiene, además, que no se respetaron las disposiciones de la legislación nacional por las que se concede una mayor protección a los dirigentes sindicales. El Comité no está en condiciones de pronunciarse sobre estos dos aspectos, dado que la organización querellante no le ha proporcionado detalles y que no ha obtenido respuesta del Gobierno. Recordando que, cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 754], el Comité solicita al Gobierno que emprenda sin demora una investigación independiente e imparcial, dando debida consideración a los procesos judiciales actualmente en curso, a fin de determinar si, efectivamente, existieron actos de discriminación antisindical por parte de la dirección del banco. Además, como Benin ha ratificado el Convenio núm. 135, sobre los representantes de los trabajadores, esta investigación también debería servir para asegurar que en este caso concreto se aplique correctamente la legislación nacional relativa a dicho Convenio. El Comité solicita al Gobierno, asimismo, que le comunique los resultados alcanzados por la investigación en lo referente a estos dos aspectos tan pronto como se conozcan.*

Recomendaciones del Comité

493. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité solicita al Gobierno que le haga llegar copia de la sentencia del tribunal de primera instancia sobre la legalidad de la huelga que realizó el SYN.TRA.F.I.B. en agosto de 2004 en cuanto sea dictada, y*
- b) *asimismo, el Comité solicita al Gobierno que emprenda sin demora una investigación independiente e imparcial, dando debida consideración a los procesos judiciales actualmente en curso, a fin de determinar si, efectivamente, existieron actos de discriminación antisindical en el contexto de los despidos efectuados en agosto de 2004 por el Financial Bank Benin y si, en este caso concreto, se aplicó correctamente la legislación nacional relativa al Convenio sobre los representantes de los trabajadores, y que le comunique los resultados obtenidos tan pronto como se conozcan.*

CASO NÚM. 2374

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Camboya
presentada por
la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Alegatos: la organización querellante alega discriminación antisindical mediante el despido de trabajadores huelguistas e injerencia de los empleadores en la constitución de un sindicato en el hotel Raffles de Phnom Penh; así como la existencia de un procedimiento de arbitraje no vinculante en relación con ese tipo de quejas

494. La queja figura en una comunicación de fecha 2 de agosto de 2004 presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en nombre de su organización afiliada en Camboya, la Federación Camboyana de Trabajadores del Sector del Turismo y los Servicios (CTSWF).
495. Ante la falta de respuesta del Gobierno, en su reunión de junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. A la fecha, no se han recibido las observaciones del Gobierno.
496. Camboya ha ratificado 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).

A. Alegatos de la organización querellante

497. En su comunicación de fecha 2 de agosto de 2004, la organización querellante declara que, tras una huelga legal y pacífica que tuvo lugar del 5 al 10 de abril de 2004, la dirección de los

hoteles Raffles de Phnom Penh y de Siem Reap se había negado a permitir que los trabajadores huelguistas reanudasen sus actividades en ambos hoteles y, por el contrario, había despedido por «falta grave» a unos 293 trabajadores (97 en Phnom Penh y 196 en Siem Reap).

- 498.** La organización querellante explica que, aunque el Consejo de Arbitraje tripartito había declarado por unanimidad que esos despidos eran ilegales, la dirección de los hoteles se había negado a aceptar esta decisión, puesto que la consideraba «no vinculante». La organización querellante informa de que el Consejo de Arbitraje había fallado también que «el Raffles Hotel Le Royal (Phnom Penh), dos semanas después de haber despedido indebidamente a 97 afiliados sindicales, incluidos todos los dirigentes del sindicato, había organizado una votación ilícita para elegir a los delegados de los trabajadores, y concertado un acuerdo colectivo con el grupo resultante. Estas acciones revelaban que los propietarios y la dirección del hotel Le Royal tenían la intención manifiesta de eludir a la CTSWF que tenía el derecho exclusivo de representar a los trabajadores en el proceso de negociación colectiva; al seguir esta estrategia, la parte del empleador había demostrado un desprecio flagrante hacia el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva».
- 499.** La organización querellante añadió que el director general del Raffles Hotel Le Royal se había negado a presentar ante el Consejo de Arbitraje documentos relacionados con la alegada votación para elegir un nuevo sindicato en dicho hotel y con el acuerdo colectivo que el citado director había firmado con este nuevo sindicato. En el transcurso de un allanamiento efectuado por la dirección en la oficina de la organización querellante en el Raffles Hotel Le Royal, el director de personal del establecimiento había roto y destruido deliberadamente el certificado gubernamental por el que se establecía a la CTSWF como sindicato representativo de sus empleados.
- 500.** Según la organización querellante, el Gobierno de Camboya no preveía ninguna protección efectiva de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, garantizados tanto en la legislación nacional como en virtud de los convenios de la OIT, en caso de que el empleador optara por no avenirse a las conclusiones alcanzadas por el Consejo de Arbitraje. Al efectuar despidos en masa y promover su «sindicato» controlado y su «acuerdo de negociación colectiva», la dirección violó derechos sindicales básicos, y la tarea de velar por la observancia de esos derechos no debía recaer en mecanismos de arbitraje sin carácter vinculante. Ante los tribunales municipales, famosos por su lentitud y corrupción, no podía interponerse un recurso legal efectivo, lo cual dejaba a la organización sindical legítima sin más opción que una huelga prolongada.
- 501.** La organización querellante considera que el Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo, Formación Profesional y Rehabilitación de los Jóvenes (MOSALVY), encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral de Camboya, desatendió sus responsabilidades en virtud del prakas (orden ministerial) núm. 305 («relativo a la representatividad de las organizaciones profesionales de los trabajadores en el ámbito de la empresa o del establecimiento y el derecho de negociación colectiva en aras de la conclusión de acuerdos colectivos en ese ámbito»), ya que en dicha orden se exige que se proteja a los representantes sindicales contra el despido (artículos 3 y 4) y que se otorgue la condición de sindicato más representativo, además de prohibirse la injerencia del empleador en los asuntos de los sindicatos (artículos 5 y 6). Además, esa injerencia de la dirección en las cuestiones sindicales está expresamente prohibida en el artículo 280 del Código del Trabajo, que es la ley fundamental del trabajo en Camboya.
- 502.** La organización querellante señala también que, a pesar de las conclusiones alcanzadas por el Consejo de Arbitraje tripartito, el MOSALVY no sólo no había garantizado el cumplimiento de la legislación, sino que la vicedirección de sus dependencias de Inspección del Trabajo, según la prensa, había afirmado que ese Ministerio apoyaba los acuerdos colectivos «ilegales» concluidos con los sindicatos «controlados por la dirección»

en ambos hoteles. El MOSALVY se negó a responder a la solicitud formulada por la CTSWF respecto de su postura acerca de la condición de sindicato reconocido en el hotel y del registro de acuerdos de negociación colectiva.

B. Conclusiones del Comité

- 503.** *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido hasta la fecha a los alegatos formulados por la organización querellante, a pesar de que el Comité lo ha instado a enviar sus observaciones o información sobre el presente caso en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente lanzado en su reunión de junio de 2005. En estas circunstancias, y de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité señaló que presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados.*
- 504.** *El Comité recuerda que el objeto de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de alegatos de violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de esta libertad, tanto de jure como de facto. Así, el Comité está convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados.*
- 505.** *El Comité observa que los alegatos del presente caso se refieren a actos de discriminación antisindical mediante el despido de trabajadores huelguistas; a la injerencia de la dirección en la constitución de un sindicato en el hotel Raffles de Phnom Penh; y a la existencia de un procedimiento de arbitraje no vinculante en relación con ese tipo de quejas.*
- 506.** *Con respecto al despido de trabajadores en huelga (97 en Phnom Penh, incluidos todos los dirigentes del sindicato, y 196 en Siem Reap), el Comité observa de los alegatos formulados que estos despidos se produjeron tras una huelga legal y pacífica que tuvo lugar en abril de 2004. El Comité se ve obligado a recordar que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales y que el despido de trabajadores a causa de una huelga legítima constituye una discriminación en materia de empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 475 y 704]. El Comité observa también que, en los artículos 3 y 4 del prakas (orden ministerial) núm. 305 («relativo a la representatividad de las organizaciones profesionales de los trabajadores en el ámbito de la empresa o del establecimiento y el derecho de negociación colectiva en aras de la conclusión de acuerdos colectivos en ese ámbito»), se exige la protección de los representantes sindicales contra el despido. El Comité recalca que esta protección reviste una importancia especial, dado que, para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia, los delegados sindicales deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 724]. Recordando que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 739], y en vista de la postura adoptada por el Consejo de Arbitraje tripartito establecido por ley, el cual declaró ilegales los despidos, el Comité insta al Gobierno a velar, en colaboración con el empleador, por que se reintegre a los trabajadores despedidos en razón de sus actividades sindicales legítimas sin pérdida de salario y sin demora o, en caso de que un órgano judicial independiente fallase que no es posible el reintegro de una forma u otra, por que se les abone una compensación adecuada junto con sanciones contra el empleador de*

conformidad con la legislación nacional aplicable que implique una sanción disuasiva suficiente de tales actos de discriminación antisindical. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación al respecto.

507. En lo que respecta a la alegada injerencia de la dirección en la constitución de un sindicato en el hotel Raffles de Phnom Penh, el Comité observa de la información facilitada por la organización querellante que el Consejo de Arbitraje declaró que el Raffles Hotel Le Royal, dos semanas después de haber despedido a 97 afiliados sindicales, incluidos todos los dirigentes del sindicato, había organizado una votación ilícita para elegir a los delegados de los trabajadores y concertado con éstos un acuerdo colectivo. Según el Consejo de Arbitraje, estas acciones revelaban la intención manifiesta de los propietarios y la dirección del hotel Le Royal de eludir a la CTSWF; al seguir esta estrategia, la parte del empleador había demostrado un desprecio flagrante hacia el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
508. El Comité observa de los alegatos formulados por la organización querellante que el director general del Raffles Hotel Le Royal presuntamente se negó a presentar ante el Consejo de Arbitraje documentos relacionados con la votación para elegir un nuevo sindicato en dicho hotel y con el acuerdo colectivo que el citado director había firmado con ese nuevo sindicato, y que en el transcurso de un allanamiento efectuado por la dirección en la oficina de la organización querellante en el Raffles Hotel Le Royal, el director de personal del establecimiento rompió y destruyó deliberadamente el certificado gubernamental por el que se establecía a la CTSWF como sindicato representativo de sus empleados. El Comité toma nota también de los alegatos según los cuales el MOSALVY apoyaba al nuevo sindicato en detrimento de la CTSWF.
509. El Comité recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia, con respecto a los empleadores, de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, y que estas organizaciones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración cometido por los empleadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 759]. En este sentido, el Comité observa que, en los artículos 5 y 6 del prakas (orden ministerial) núm. 305 («relativo a la representatividad de las organizaciones profesionales de los trabajadores en el ámbito de la empresa o del establecimiento y el derecho de negociación colectiva en aras de la conclusión de acuerdos colectivos en ese ámbito»), se prevé que se otorgue la condición de sindicato más representativo, así como una prohibición contra la injerencia de los empleadores en los asuntos de los sindicatos, y que esa injerencia de la dirección en las cuestiones sindicales está expresamente prohibida en el artículo 280 del Código del Trabajo de Camboya. El Comité recuerda, una vez más, que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 739]. Con respecto al alegado apoyo del MOSALVY al nuevo sindicato, el Comité ha considerado en numerosas ocasiones que la actitud de las autoridades públicas de favor o de hostilidad frente a una o varias organizaciones sindicales, manifestada, por ejemplo, por medio de declaraciones públicas, o por la negativa a reconocer a los dirigentes de algunas organizaciones en el desempeño de sus actividades legítimas, pone en peligro el derecho de los trabajadores, consagrado por el artículo 2 del Convenio núm. 87, de crear organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 306]. En vista de lo que precede, y subrayando que, de conformidad con los principios de la libertad sindical, tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 307], el Comité insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias, de conformidad con las conclusiones alcanzadas por el Consejo de Arbitraje tripartito, para poner fin a los actos de discriminación antisindical e injerencia a que se refiere el presente caso. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto.

510. *Por último, con respecto a los alegatos de que la tarea de velar por la observancia de los derechos sindicales recayó en un mecanismo de arbitraje sin carácter vinculante, el Comité observa que, según los alegatos, el empleador se negó a aceptar la decisión adoptada por el Consejo de Arbitraje. El Comité recuerda la necesidad de garantizar, mediante disposiciones específicas y sanciones penales y civiles, la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores. El Comité subraya también que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 746 y 748]. El Comité considera que la protección de los derechos sindicales de los trabajadores debe ir acompañada de procedimientos eficientes y ejecutorios, y solicita al Gobierno que vele por que todos los trabajadores que sufran actos de discriminación antisindical tengan acceso a procedimientos que den lugar a decisiones definitivas y vinculantes. En el presente caso, el Comité solicita al Gobierno que adopte, con carácter de urgencia, las medidas necesarias a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y los dirigentes sindicales afectados.*

Recomendaciones del Comité

511. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya respondido a los alegatos, pese a haber sido invitado a hacerlo en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, y le insta a responder sin demora;*
- b) *el Comité insta al Gobierno a velar, en colaboración con el empleador, por que se reintegre a los trabajadores despedidos en razón de sus actividades sindicales legítimas sin pérdida de salario y sin demora o, en caso de que un órgano judicial independiente fallase que no es posible el reintegro de una forma u otra, por que se les abone una compensación adecuada junto con sanciones contra el empleador de conformidad con la legislación nacional aplicable que implique una sanción disuasiva suficiente de tales actos de discriminación antisindical. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación al respecto;*
- c) *en lo que respecta a la alegada injerencia de la dirección en la constitución de un sindicato en el hotel Raffles de Phnom Penh, el Comité insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para poner fin a los actos de discriminación antisindical e injerencia a que se refiere el presente caso. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto, y*
- d) *con respecto a los alegatos de que la tarea de velar por la observancia de los derechos sindicales recayó en un mecanismo de arbitraje sin carácter vinculante, el Comité considera que la protección de los derechos sindicales de los trabajadores debe ir acompañada de procedimientos eficientes y ejecutorios, y solicita al Gobierno que vele por que todos los trabajadores que sufran actos de discriminación antisindical tengan acceso a procedimientos que den lugar a decisiones definitivas y vinculantes. En el presente caso, el Comité solicita al Gobierno que adopte, con carácter de*

urgencia, las medidas necesarias a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y los dirigentes sindicales afectados.

CASO NÚM. 2382

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Camerún
presentada por
el Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores
de Escuelas Normales (SNUIPEN)**

Alegatos: la organización querellante alega que su secretario general fue detenido por la gendarmería sin una orden judicial y padeció reiterados interrogatorios acompañados de amenazas y agresiones y estuvo luego arrestado durante tres días, con interrogatorios intermitentes, hasta que consintió, bajo coacción, ceder fondos sindicales a una facción disidente del ejecutivo del SNUIPEN. La organización querellante alega, asimismo, que las fuerzas del orden relevaron al secretario general de sus funciones sindicales de una forma arbitraria; llevaron a cabo reiteradas maniobras de acoso e intimidación en su contra, incluido un nuevo intento de privación de libertad; registraron su domicilio, y consultaron y se incautaron de documentos y cuentas del sindicato, todo ello sin la orden correspondiente

- 512.** La presente queja figura en comunicaciones del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN) de fechas 10 de agosto de 2004 y 18 de enero y 13 de junio de 2005.
- 513.** El Gobierno envió su respuesta por comunicación de fecha 1.º de marzo de 2005.
- 514.** Camerún ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

- 515.** En su comunicación de 10 de agosto de 2004, el Sr. Joseph Ze, secretario general del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), explica que este último es la organización sindical más importante y mejor estructurada del sector de la enseñanza, con más de 27.000 afiliados de un total de 50.500 docentes en todos los niveles (kindergarden, primaria y enseñanza normal). Creado en mayo de 1999, el

SNUIPEN obtuvo su reconocimiento oficial en julio de 2000 y celebró su primer congreso ordinario en agosto del año siguiente. En noviembre de 2001 participó en la creación de la Confederación de Sindicatos Independientes del Camerún y, en mayo de 2004, en la creación de la Coordinación Nacional de Sindicatos del Sector de la Enseñanza.

- 516.** Cuando se disponía a celebrar su segundo congreso ordinario, el SNUIPEN entró en una crisis interna que sirvió a determinados miembros de las fuerzas del orden como pretexto para violar los derechos sindicales, con la complicidad de algunos afiliados a ese sindicato. Un tal Roger Messi Bikoe, violando los estatutos del SNUIPEN, convocó de manera encubierta «consejos nacionales», celebrados en mayo de 2004, donde los participantes decidieron destituir al Sr. Ze sin advertirle al respecto y trataron de hacerse con todos los fondos y bienes de la organización sindical. Como medida preventiva, los fondos se transfirieron a una nueva cuenta bancaria. Tras el fracaso de sus maniobras, el Sr. Bikoe y los disidentes acudieron a la Gendarmería Nacional y, sin presentar ninguna prueba material, acusaron al Sr. Ze de haber malversado fondos por un monto de 6.000.000 de francos CFA.
- 517.** Detenido la mañana del viernes 16 de abril de 2004, el Sr. Ze fue conducido a dependencias de la gendarmería, donde el capitán Mengnfo Fai y el subteniente Ndjekida lo sometieron a un interrogatorio sumario y agresivo. Dada la falta de pruebas, el motivo inicial de la denuncia fue abandonado y sustituido por una nueva exigencia, la de entregar 3.800.000 francos CFA, esto es, el equivalente de la subvención concedida al SNUIPEN por el Ministerio de Educación Nacional. Al haberse negado a ello, el Sr. Ze fue conducido a una celda en la que estuvo detenido durante todo el fin de semana. Sometido nuevamente a un interrogatorio el lunes 19 desde las 8 hasta las 14 horas, en el que se intercalaban regresos a la celda, acabó accediendo a ir, hacia las 15 horas, en compañía del subteniente Ndjekida, a la oficina del banco donde retiró 2.300.000 francos CFA, que le fueron entregados al agente; sin embargo, de vuelta a la gendarmería el subteniente presentó 2.250.000 francos CFA, luego de haberse apropiado de 50.000 francos CFA en el camino de regreso. Al juzgar que la suma era insuficiente, los disidentes exigieron al Sr. Ze que firmase un reconocimiento de deuda, algo que terminó haciendo bajo presión, extenuado, antes de ser puesto en libertad el 19 de abril.
- 518.** El Sr. Ze denunció los hechos ante el Ministerio de Educación Nacional y presentó una queja ante la Secretaría de Estado de Defensa (SED), de la que depende la gendarmería y en la que está llevándose a cabo una investigación al respecto. El capitán Mengfo Fai ha sido destituido de su cargo a la espera de que concluya esta investigación. El subteniente Ndjekida amenaza continuamente al Sr. Ze por haberse atrevido a desafiar a la gendarmería. Los disidentes, por su parte, siguen gastando los fondos sindicales obtenidos de manera fraudulenta. Según el querellante, aun cuando se remitiesen a la justicia las conclusiones de la investigación, nada garantiza, a la vista de las experiencias negativas tenidas, que se procedería a un enjuiciamiento conforme a la legalidad.
- 519.** La organización querellante sostiene que los consejos nacionales de abril y mayo de 2004 se convocaron en violación de los estatutos del sindicato; que la Gendarmería no debería haber admitido la denuncia interpuesta por el Sr. Bikoe, que no estaba autorizado a actuar en nombre del SNUIPEN; y que los gendarmes, al detener al Sr. Ze, secretario general electo del sindicato, y obligarlo a entregar fondos a un sector disidente, cometieron una grave violación del Convenio núm. 87 y un verdadero delito de extorsión de fondos.
- 520.** En su comunicación de 18 de enero de 2005, el SNUIPEN indica que el Sr. Ze fue detenido nuevamente el 12 de enero de 2005, mantenido en una celda durante 48 horas y puesto luego en detención preventiva en los calabozos de la gendarmería de Yaundé. Según la organización querellante, esta detención y privación de libertad guardan relación con los hechos a que se refiere la presente queja.

521. En su comunicación de 13 de junio de 2005, el SNUIPEN declara que a la fecha el Sr. Ze continúa en detención preventiva (desde hacía tres meses), que el juez de instrucción da inicio a la investigación judicial, y que nada impide que el Sr. Ze comparezca en libertad.

B. Respuesta del Gobierno

522. En su comunicación de 1.º de marzo de 2005, el Gobierno declara que el Sr. Ze, tras el segundo congreso ordinario del SNUIPEN celebrado el 4 de agosto de 2004, fue relevado de sus funciones como secretario general del sindicato. La nueva dirección había venido exigiendo desde entonces la restitución de los fondos sindicales de cuya administración se ocupaba el querellante. Este último rechaza, sin embargo, la legitimidad de los nuevos dirigentes que recurrieron a las fuerzas del orden para recuperar parte de esos fondos. Este procedimiento de recuperación de los fondos provocó la detención preventiva abusiva del querellante. Los fondos recuperados se reintegraron a la organización sindical beneficiaria.

523. En lo que respecta a las supuestas violaciones de los derechos sindicales, el Gobierno declara que el segundo congreso del SNUIPEN se celebró de manera conforme con sus estatutos. El Sr. Ze no impugnó la legitimidad de la nueva dirección del sindicato con arreglo al procedimiento legal establecido: en lugar de acudir a instancias judiciales, se opuso a la petición de restitución de los fondos del SNUIPEN. Como consecuencia de sus actos, ha provocado lo que califica de «crisis interna» de su organización. El Gobierno no puede ser considerado responsable de las consecuencias de que las partes optasen por recurrir a las fuerzas del orden en lugar de a las instancias competentes para resolver diferencias de esa naturaleza.

524. El Gobierno se esfuerza por fomentar el pluralismo sindical y una gestión adecuada de la libertad sindical, sobre todo por medio de un comité de sinergia en el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se esfuerza por promover el respeto de los derechos humanos, y no deja de sensibilizar a las fuerzas del orden sobre el respeto de la legalidad durante las detenciones preventivas. El querellante ya no se encuentra en prisión, y el Gobierno asegura al Comité de Libertad Sindical que el SNUIPEN volverá a funcionar con normalidad cuando aquel haya restituido los fondos.

C. Conclusiones del Comité

525. *El Comité observa que la presente queja se refiere a la detención, la privación de libertad y el interrogatorio del secretario general del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), el Sr. Joseph Ze, así como a la intervención de determinados gendarmes en un conflicto intrasindical.*

526. *En lo que respecta al conflicto interno en el SNUIPEN, el Comité observa que el Sr. Ze impugna la legitimidad de la nueva dirección, elegida según él, durante un pseudocongreso nacional convocado de manera encubierta y en violación de los estatutos del sindicato. El Gobierno considera, por su parte, que el congreso en cuestión se celebró de manera conforme a los estatutos de la organización, y que no hubo irregularidades en la destitución y reemplazo del Sr. Ze al frente del sindicato. El Comité observa, asimismo, que ninguna instancia judicial se ha pronunciado sobre la regularidad del congreso celebrado el 4 de agosto de 2004, la destitución del Sr. Ze y la eventual razón de las acusaciones de malversación de fondos presentadas contra este último por el sector disidente, considerada hoy por el Gobierno, a efectos prácticos, dirección legítima del SNUIPEN.*

527. *El Comité recuerda que no le incumbe pronunciarse sobre conflictos internos de una organización sindical salvo en el caso de una intervención del Gobierno que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el normal funcionamiento de una*

organización, y que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal a los fines de una normalización de la gestión y representación de la organización afectada [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 965].

528. En este caso concreto, el Comité observa que el Sr. Ze fue detenido por la gendarmería, puesto en detención preventiva y sometido a un interrogatorio sumario y agresivo, sin que la justicia tuviese ocasión de pronunciarse ni en relación con la regularidad del congreso celebrado el 4 de agosto de 2004, en cuyo transcurso se destituyó al Sr. Ze, ni con respecto a la veracidad de las acusaciones presentadas en su contra por la nueva dirección del SNUIPEN. El Gobierno admite, por otra parte, que lo que califica de «procedimiento de recuperación» de los fondos entrañó la detención preventiva abusiva del querellante. El Comité considera que, al actuar así y utilizar este método, cuando menos expeditivo, los gendarmes cuestionados actuaron en favor del sector disidente, actitud que el Gobierno parece haber asumido seguidamente, incluso en su respuesta a la queja.
529. Subrayando la obligación de total neutralidad de los gobiernos en los conflictos internos de las organizaciones sindicales, el Comité recuerda a las partes que pueden recurrir al tribunal competente que se pronuncie sobre la cuestión de la regularidad de la convocatoria del segundo congreso del SNUIPEN, así como sobre la alegada destitución del Sr. Ze, con objeto de que este tribunal pueda pronunciarse en función de hechos probados y de las disposiciones pertinentes de los estatutos del SNUIPEN. El Comité pide al Gobierno, que le haga llegar copia de toda sentencia que se dicte al respecto.
530. Tomando nota asimismo de que uno de los agentes en cuestión ha sido suspendido a la espera de que concluya una investigación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las condiciones en que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze el 16 de abril de 2004, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las conclusiones de esta investigación.
531. En cuanto a las acusaciones de malversación de fondos formuladas contra el Sr. Ze, el Comité observa que a este respecto también algunos gendarmes tomaron partido por el sector disidente del SNUIPEN, y la presión ejercida durante el interrogatorio y su detención forzaron al querellante a entregar fondos pertenecientes al sindicato para entregarlos a los disidentes. Esto se asimila a un embargo sin sentencia y a una confiscación sin fundamentos de derecho de fondos sindicales en beneficio de terceros. El Comité recuerda al respecto que, si bien las personas dedicadas a actividades sindicales no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, deben disfrutar de un procedimiento judicial regular y tener derecho a una buena administración de la justicia, lo cual implica que se les informe de las acusaciones que se les imputan, que dispongan del tiempo necesario para preparar su defensa, que puedan comunicar libremente con el abogado que elijan y que sean juzgados sin demora por una autoridad judicial imparcial e independiente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 83, 102 y 117]. No habiéndose respetado estos principios en el presente caso, el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias a fin de evitar que se repitan en el futuro procedimientos expeditivos de esa naturaleza, dando a las fuerzas del orden instrucciones precisas sobre el respeto de la legalidad durante las detenciones y los procedimientos de acusación.
532. En cuanto a la alegada nueva detención — seguida de una prolongada privación de libertad con fines preventivos — del Sr. Ze, el 12 de enero de 2005, por motivos relacionados con la presente queja, el Comité considera que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical. El Comité recuerda también que, si el hecho de tener un

*mandato sindical no implica inmunidad alguna con respecto al derecho penal ordinario, la detención prolongada de sindicalistas sin someterlos a juicio puede constituir un serio obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales; las medidas de detención preventiva deben limitarse a períodos muy breves destinados únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial, y deben estar rodeadas de todas las garantías propias de un procedimiento regular [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 87, 89 y 91]. El Comité insta al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de evitar que se repitan en el futuro incidentes de este tipo, dando a las fuerzas del orden instrucciones precisas sobre el respeto de la legalidad durante los arrestos y detenciones preventivas.*

- 533.** *Teniendo en cuenta la situación de facto resultante de la intervención indebida de las fuerzas de la gendarmería en este conflicto interno de un sindicato, y a fin de evitar la malversación de los fondos destinados a la protección y a la promoción de los derechos de los trabajadores, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, por ejemplo bajo control judicial, a fin de que se le rindan cuentas de la utilización y la gestión de los bienes y fondos del SNUIPEN, si el tribunal competente lo estima necesario, una vez que se haya pronunciado sobre todas las cuestiones objeto de controversia.*
- 534.** *El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el curso dado a las recomendaciones que preceden.*

Recomendaciones del Comité

- 535.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité recuerda a las partes que pueden recurrir al tribunal competente para que se pronuncie sobre la cuestión de la regularidad de la convocatoria del segundo congreso del SNUIPEN, así como sobre la alegada destitución del Sr. Ze, con objeto de que dicho tribunal pueda pronunciarse en función de hechos probados y de las disposiciones pertinentes de los estatutos del SNUIPEN, y que le haga llegar copia de toda sentencia que se dicte al respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las conclusiones de la investigación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las condiciones en que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze el 16 de abril de 2004;*
 - c) el Comité insta al Gobierno a que las fuerzas del orden reciban instrucciones precisas sobre el respeto de la legalidad durante las detenciones y los procedimientos de acusación;*
 - d) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, por ejemplo, bajo control judicial, a fin de que se le rindan cuentas de la utilización y la gestión de los bienes y fondos del SNUIPEN, si el tribunal competente lo estima necesario, una vez que se haya pronunciado sobre todas las cuestiones objeto de controversia, y*
 - e) el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre el curso dado a las recomendaciones que preceden.*

CASOS NÚMS. 2343, 2401 Y 2403

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Quejas contra el Gobierno de Canadá
relativas a la provincia de Quebec
presentadas por**

CASO NÚM. 2343

la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN)

CASO NÚM. 2401

el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ)

CASO NÚM. 2403

— **la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ)**

— **la Central de Sindicatos Democráticos (CSD) y**

— **la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Quebec, sin consultar previamente a las organizaciones de trabajadores representativas, modificó por vía legislativa los regímenes de representación sindical y de negociación colectiva en el sector de la salud y las cuestiones sociales, menoscabando de esa forma la libertad sindical de los asalariados afectados. La nueva estructura obligatoria de acreditación trae aparejada la revocación de la acreditación de las organizaciones de trabajadores existentes, lo que les obliga a obtener una nueva acreditación, impone o prohíbe ciertas agrupaciones de asalariados, conforme a criterios desfavorables para los trabajadores, y puede conducir a una desindicalización de los trabajadores. Todas esas medidas pueden aplicarse por simple decreto ministerial. La legislación modifica el régimen de negociación colectiva al imponer la negociación, tanto en el plano local como regional para algunos temas y no instituye un mecanismo de arbitraje que ofrezca las condiciones de independencia e imparcialidad requeridas

536. La queja relativa al caso núm. 2343 figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) de fecha 10 de mayo de 2004.

537. La queja relativa al caso núm. 2401 figura en las comunicaciones del Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ) de fechas 20 de noviembre y 14 de diciembre.
538. La queja relativa al caso núm. 2403 figura en las comunicaciones conjuntas de la Central de Sindicatos Democráticos (CSD), la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ) y la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ), de fechas 27 de octubre de 2004 y 21 de enero de 2005.
539. El Gobierno de Canadá transmitió la respuesta del Gobierno de Quebec relativa a las tres quejas mediante una comunicación de fecha 21 de junio de 2005.
540. Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); y no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

Las organizaciones querellantes

541. La Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN), organización querellante en el caso núm. 2343, cuenta en su Federación de la Salud y de los Servicios Sociales con más de 98.000 asalariados agrupados en más de 550 sindicatos. Su Federación de profesionales cuenta con 4.800 asalariados de ese sector, dentro de nueve sindicatos acreditados en 150 lugares de trabajo.
542. El Sindicato de profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ), organización querellante en el caso núm. 2401, se compone únicamente de profesionales de la función pública o de organismos pertenecientes al Gobierno de Quebec. Actualmente, el SPGQ representa a 18.800 profesionales de la función pública de Quebec y a unos 130 profesionales dentro de tres establecimientos del sector de la salud.
543. De las organizaciones querellantes en el caso núm. 2403, la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ) es la central sindical más importante de Quebec y cuenta con más de medio millones de miembros; un tercio de ellos trabajan en los sectores público y parapúblico. La Central de Sindicatos de Quebec (CSQ) y la Central de Sindicatos Democráticos (CSD) representan alrededor de 170.000 y 65.000 miembros respectivamente, incluidos los pertenecientes a los sectores de la salud y los servicios sociales.
544. Las organizaciones querellantes denuncian la ley que se refiere a las unidades de negociación en el sector de los asuntos sociales y que modifica la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Públicos y Parapúblico, L.Q. 2003, C-25 (llamada a continuación «la ley», de la cual en el anexo 1 del presente documento se reproducen extractos pertinentes).

Marco legislativo

545. En Quebec el Código del Trabajo regula las relaciones laborales colectivas. Existen asimismo varias leyes específicas del sector parapúblico. En virtud del Código una asociación que aspire a su acreditación para representar a un grupo de trabajadores deberá presentar una solicitud al Consejo de Relaciones Laborales (LRB), organismo independiente encargado de la aplicación del Código del Trabajo, así como demostrar: 1) que el grupo al que aspira representar es una unidad de negociación apropiada; y 2) que la mayoría de los trabajadores de ese grupo se han adherido a dicha unidad. Habiéndose cumplido esos criterios, la asociación queda acreditada para esa unidad de negociación y

obtiene el derecho y la responsabilidad exclusivos de representar los intereses de los trabajadores de la misma. Así pues, los trabajadores de Quebec disponen de una amplia libertad para definir sus estructuras sindicales.

- 546.** En ese marco legislativo los asalariados de los sectores público y parapúblico ejercen desde el decenio de 1960 su libertad de asociación en el sector de la salud y los servicios sociales. Han decidido agruparse, ya sea en unidades generales que reúnan a la totalidad o a una importante parte de los asalariados de un empleador, ya sea en grupos más restringidos, tales como las unidades por sector de actividad o por profesiones. El LRB ha dado su aval a estas opciones. Actualmente, la red constituida por las redes sociales cuenta con más de 468 establecimientos y más de 1.800 centros de servicio: hospitales, clínicas locales, centros locales de servicios comunitario, centros de alojamiento y atención de larga duración para las personas que pierden su autonomía, centros para los jóvenes en situación difícil, etc. En esa red actúan un gran número de trabajadores pertenecientes a todas las categorías. En efecto, la ley identifica en sus anexos a unos 360 tipos de empleos. Los afiliados a los sindicatos de este sector están organizados en casi 3.300 unidades de acreditación, algunas sólo compuestas por unos pocos asalariados debido al fraccionamiento de las unidades de acreditación.
- 547.** Las organizaciones querellantes alegan que durante el año 2003 el Gobierno de Quebec adoptó varias leyes antisindicales, cuando no antisociales. Las leyes se adoptaron rápidamente sin celebrar las consultas habituales con los diferentes interlocutores del sector laboral quebequés, ni proceder a la habitual búsqueda de un consenso entre estos últimos. Más grave aún es el hecho de que se adoptaron mediante el procedimiento denominado de «bâillon» (mordaza) que consiste en suspender los debates parlamentarios que normalmente deben celebrarse cuando se adopta una ley. En este caso particular, la adopción de la ley no tenía el carácter de urgencia que suele justificar el recurso al mencionado procedimiento. En toda la historia legislativa de Quebec es la primera ley que establece la intervención directa del Estado en la composición y el número de las unidades de negociación y de las asociaciones. En efecto, en todas las demás reformas introducidas en materia de relaciones laborales, siempre se actuó con mesura al respecto, ajustándose así a los convenios internacionales fundamentales.
- 548.** La ley introduce un nuevo régimen de representación sindical aplicable solamente a las asociaciones de asalariados y a los establecimientos del sector de la salud. Reduce a cuatro el número de unidades de negociación que puede representar una asociación de asalariados dentro de un establecimiento del sector de la salud, a saber, personal de enfermería y atención cardiorrespiratoria (27 tipos de oficios); personal paratécnico, servicios auxiliares y oficios (155 tipos de oficios); personal administrativo, técnicos y profesionales de la administración (67 tipos de oficios), y el personal compuesto por los técnicos y los profesionales (112 tipos de oficios).
- 549.** Este límite de cuatro unidades de negociación por establecimiento redundante en la eliminación de la posibilidad de que disponían los trabajadores de agruparse en pequeñas unidades de negociación en torno a un solo oficio. En el extremo opuesto, la consecuencia de esta medida es impedir la formación de asociaciones generales que representan a todos los trabajadores de un determinado establecimiento. Se mantendrán las unidades de esta naturaleza ya existentes, populares en los pequeños establecimientos, pero no podrán constituirse nuevas unidades. Por el momento la ley no afecta a los trabajadores en un establecimiento que hayan optado por agruparse en una sola unidad de negociación para la totalidad del establecimiento. Por el contrario, las asociaciones que tienen acreditaciones en los establecimientos cuyos trabajadores están distribuidos en más de tres unidades de negociación experimentarán de inmediato los efectos de la ley debido al régimen «transitorio» previsto en la misma.

- 550.** El LRB, que antes era competente para determinar el carácter idóneo de las unidades de negociación, ya no tiene ningún poder a ese respecto, ni tampoco puede celebrarse ningún debate sobre este tema.
- 551.** Según las organizaciones querellantes, la ley tiene por objeto el desmantelamiento de las unidades de negociación establecidas en este sector a fin de su reemplazo por unidades predeterminadas por la ley. De hecho, ese desmantelamiento acarreará la desaparición de numerosas asociaciones de asalariados que al quedar privadas del derecho de representar a sus miembros simplemente dejarán de existir; sus miembros se verán entonces obligados a integrar otras asociaciones. Con esta ley, es ilusorio el derecho de los trabajadores de este sector de agruparse en la asociación de su preferencia.
- 552.** Si una asociación ya establecida no dirige una solicitud al LRB, o si tarda en hacerlo, el establecimiento puede pedir la revocación de la acreditación. Si el establecimiento de salud no pide la revocación, puede hacerlo el Ministro competente. El Ministro también tiene la facultad de determinar que un establecimiento de salud sólo deberá tener cuatro asociaciones de asalariados. Todos los establecimientos afectados por esa decisión deben transmitir al Ministro un estado de la situación en que se describa cada una de las unidades de negociación establecidas, así como sus respectivas asociaciones. No obstante, estas asociaciones sólo recibirán del establecimiento una enumeración de los asalariados que representan y que formarán parte de una de las cuatro unidades de negociación impuestas por la ley. Una asociación no podrá por consiguiente aspirar a representar a asalariados que compongan a una de las cuatro unidades, a menos que ya represente a una parte de los mismos. Por consiguiente, los asalariados del establecimiento de salud sólo podrán unirse con los asalariados que el Gobierno imponga.
- 553.** La ley no solamente determina el número de unidades de negociación de las que puede constar un establecimiento, sino también su composición. No podrá concederse ninguna nueva acreditación si no está en conformidad con los grupos definidos en la ley. El régimen transitorio prevé, por ende, la desaparición de las unidades de negociación establecidas y la imposición del modelo fijado por la ley en virtud del cual los trabajadores integrarán obligatoriamente una de las cuatro unidades de negociación definidas por ésta. Sólo podrá obtener la acreditación para esa unidad una asociación que desee representar a todos los trabajadores de una de las cuatro categorías. En virtud del principio del monopolio sindical en vigor en Quebec, una sola asociación de trabajadores obtendrá la acreditación con respecto a cada una de esas unidades. Dado que la elección de la asociación se basa en la representación, se tratará de la asociación que obtenga el mayor número de adhesiones en una votación. El proceso dejará de lado a decenas, e incluso centenares, de asociaciones sin acreditación, condenadas a desaparecer. En efecto, tras quedar privadas de su acreditación, esas asociaciones dejarán de existir y desaparecerán con ellas su experiencia, su acervo y su competencia.
- 554.** Además, los trabajadores que integran pequeñas asociaciones constituidas en torno a un oficio particular quedarán dispersados en el conjunto de los oficios agrupados en cada una de las cuatro categorías impuestas por la ley. No podrán mantener sus asociaciones que, por carecer de acreditación, ya no tendrán razón de existir. Resultará extremadamente difícil a esos trabajadores hacer oír su voz y expresar su especificidad en las unidades de negociación ampliadas de esa forma.
- 555.** A largo plazo, la ley impedirá la formación de asociaciones constituidas en función de las aspiraciones de los asalariados del sector de la salud y, por consiguiente, reducirá considerablemente su libertad de asociación que quedará regulada con una rigidez excesiva, lo cual perjudicará a la libre representación de sus intereses. La ley también tendrá en los asalariados un efecto paralizador que desalentará la sindicalización. En efecto, los asalariados

del sector probablemente se preguntan cuál es la utilidad de una asociación de asalariados dado que su supresión dependerá del humor burocrático del legislador.

- 556.** Por lo demás, el proceso es susceptible de conducir a una desindicalización de los asalariados representados hasta entonces, puesto que una nueva unidad podría incluir el 40 por ciento o un porcentaje superior de asalariados que no estaban representados antes del decreto. En ese caso, la ley impone que la voluntad de los asalariados de sindicarse se establezca mediante una votación, a raíz de la cual aquéllos representados hasta entonces por una asociación de trabajadores podrían quedar fuera de toda asociación. Además, si ninguna asociación presenta una petición, será automática la desacreditación. Asimismo, se desencadenará el mismo proceso en caso de fusión, integración de establecimientos o cesión parcial de las actividades, puesto que cada uno de estos posibles casos podrá dar lugar al cuestionamiento de las acreditaciones.
- 557.** La ley atenta contra la libertad de asociación de los asalariados de este sector puesto que pone fin a los derechos de acreditación de que gozaban sus asociaciones. Ahora bien, la obtención de una acreditación constituye una actividad asociativa que constituye la esencia de la libertad protegida por los instrumentos internacionales. La ley dismantela de un día para otro los esfuerzos realizados por un grupo de asalariados a efectos de dotarse de una organización reconocida, y ello sin atenerse a las reglas previstas inicialmente. Se confisca, súbita y arbitrariamente su estatuto de asociación reconocida a las asociaciones acreditadas; súbita y arbitrariamente los asalariados quedan despojados de su fuerza asociativa y se ven obligados a empezar todo nuevamente. Para los trabajadores esto puede culminar con la desaparición de toda forma de reconocimiento sindical en el establecimiento. En efecto, pueden verse privados no sólo de su asociación acreditada sino también del beneficio de cualquier otra asociación acreditada.
- 558.** La ley viola además la libertad de asociación de los asalariados del sector de los asuntos sociales en la medida en que les impide acogerse al Código del Trabajo y los enrola en un régimen de acreditación que hace caso omiso de la voluntad de los asalariados, de sus aspiraciones a la vida sindical y, sobre todo, de su comunidad de intereses. La definición rígida de las unidades de acreditación, termina por conducir a la reagrupación de los asalariados que no tienen ninguna comunidad de intereses, e incluso en algunos casos, de asalariados con intereses opuestos. No obstante, en derecho laboral se reconoce que la comunidad de intereses es el elemento fundamental para garantizar la viabilidad de una unidad. El establecimiento de categorías rígidas priva a los asalariados del sector de los asuntos sociales de cualquier posibilidad de elección en la composición del grupo, elemento que se tiene no obstante en cuenta en el régimen general establecido por el Código del Trabajo.
- 559.** Asimismo, la ley desestima completamente el elemento geográfico que el Código del Trabajo tiene en cuenta. Un establecimiento puede reagrupar varios centros de servicios dispersos en un territorio extenso o incluso en toda una región. Como el artículo 9 de la ley dispone que una unidad de negociación no podrá incluir sino a los asalariados cuya actividad se limite al territorio de una agencia regional, una unidad de negociación como la define la ley podría *a contrario* abarcar un territorio como el mencionado, o bien toda una región administrativa, por lo cual se verá afectada la participación en las actividades de una asociación ya que una sola unidad debe abarcar la totalidad del territorio, sean cuales fueren las distancias.
- 560.** Por lo que se refiere a la negociación colectiva, desde hace varios años el sector dispone de un régimen centralizado, conforme el cual las negociaciones tienen lugar, por un lado, entre cada una de las grandes centrales sindicales y, por otro, entre el Gobierno y las asociaciones de empleadores. Los convenios resultantes de esas negociaciones se aplican a cada asociación de trabajadores y a cada empleador. Los acuerdos concertados a nivel

«nacional» pueden prever y dar lugar a las denominadas negociaciones «locales» entre cada asociación y cada empleador sobre determinadas condiciones de trabajo identificadas por las partes a nivel central. Establece este régimen la ley sobre el régimen de negociación de los convenios colectivos en los sectores público y parapúblico, modificado sustancialmente por la ley que es objeto de la presente queja.

- 561.** La ley, introduce importantes modificaciones en la modalidad de negociación de los convenios colectivos puesto que impone los temas que deberán obligatoriamente negociarse a nivel local. El aspecto más detestable de la modificación reside en que la negociación denominada local deberá abordar varias condiciones de trabajo importantes sin que los trabajadores puedan recurrir a la huelga, ni tampoco someter sus reivindicaciones a un arbitraje. El régimen permanente impuesto por la ley prevé, en efecto, negociaciones colectivas locales con respecto de las cuales no se puede iniciar una huelga. En caso de estancamiento de las negociaciones, los trabajadores no disponen de ningún medio para hacer valer sus reivindicaciones.
- 562.** Si bien la ley concede la posibilidad de recurrir al arbitraje de los diferendos para los asuntos locales, esta posibilidad de arbitraje se limita a una sola vez, a saber, en ocasión de la primera ronda de negociaciones subsiguiente a las modificaciones impuestas por la ley, a lo cual se suman las restricciones considerables impuestas al tribunal de arbitraje. Se denomina al método adoptado «selección de las propuestas finales» transmitidas al árbitro por cada una de las partes. Sin embargo, el artículo 42 de la ley dispone que la propuesta escogida por el mediador/árbitro no debe acarrear costos que se sumen a los existentes respecto de la aplicación de lo relativo a los asuntos abarcados y debe garantizar la prestación de los servicios a los destinatarios. Por consiguiente, se priva a los trabajadores de este sector del derecho a la libre negociación.
- 563.** El hecho de suprimir varias condiciones de trabajo del ámbito de la negociación a nivel nacional representa un obstáculo para los principios de la libertad sindical, puesto que los mecanismos establecidos por la ley para la negociación de estos asuntos se oponen al establecimiento de una verdadera negociación colectiva. No son asuntos de esa naturaleza los que pueden excluirse de la negociación libre y voluntaria so pretexto de que serían pertinentes a la gestión de los asuntos del Gobierno. Además, estas disposiciones violan los principios de la libertad sindical en la medida en que el nivel de negociación colectiva debería depender de la voluntad de las partes y no ser impuesto por la legislación.
- 564.** En síntesis, el efecto de la ley es desestabilizar y debilitar al movimiento sindical en la red de los asuntos sociales, con el consiguiente desarraigo de las asociaciones de trabajadores que en su mayoría habrán desaparecido al haberse instalado definitivamente el régimen previsto por esta ley, privando a los trabajadores del derecho a la libre negociación de varias importantes condiciones de trabajo. La ley crea un precedente peligroso en los anales de las relaciones laborales de Quebec, en la medida en que el legislador se aparta del principio histórico según el cual el Código del Trabajo protege la libertad de asociación al permitir que los asalariados se agrupen en la asociación de su elección, y ello libremente y sin la injerencia del empleador. La ley afecta a los principios de la libertad sindical porque niega la elección expresada por los asalariados, tanto con respecto a la identidad de la asociación escogida para que los represente, como a la composición, la estructura y la modalidad de funcionamiento de su asociación.
- 565.** Las organizaciones querellantes piden al Comité que constate que la ley es contraria a las convenciones y a los principios de la libertad sindical, y que recomiende su derogación o modificación de manera de ponerla en conformidad con las condiciones y principios mencionados.

B. Respuesta del Gobierno

- 566.** En su comunicación de 21 de junio de 2005, el Gobierno sostiene que la ley respeta los principios de la libertad sindical y el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones de su elección.
- 567.** Con respecto a los fundamentos en que se basa la adopción de la ley, el Gobierno explica que al igual que en las demás provincias canadienses y en varios países desarrollados, el sistema público de salud y de los servicios sociales de Quebec está sujeto a notables presiones, debidas a diversos factores concomitantes, tales como: la transformación de los servicios de atención de la salud y de los servicios sociales, los costos que conllevan los progresos científicos y técnicos, el envejecimiento de la población, la importante escasez de mano de obra y las limitaciones presupuestarias. En 2005, el sector de la salud y los servicios sociales representa casi el 40 por ciento del presupuesto de gastos del Gobierno, es decir, 20.900 millones de dólares. Los sucesivos gobiernos de Quebec han procurado hallar soluciones para garantizar la perennidad y la constante adaptación de este sistema en aras del interés primordial de la población. En 2000, el Gobierno estableció una Comisión de estudio sobre los servicios de salud y los servicios sociales («Comisión Clair») encargada de organizar un amplio debate público sobre los principales objetivos del sistema y de proponer soluciones. La Comisión propuso reorientar el funcionamiento del sistema en torno a los usuarios, favorecer una mejor respuesta al usuario mediante la red de servicios y asegurarle un más amplio acceso a los servicios de salud y los servicios sociales. La aplicación de estas propuestas supone ajustes en la propia estructura de la red, así como una mayor flexibilidad de la modalidad de organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos.
- 568.** En lo que se refiere a la escasez de mano de obra, el Ministerio de Salud y Servicios Sociales realizó varias tareas de planificación procurando resolver este importante problema. Los sindicatos del conjunto de la red del sector de la salud y los servicios sociales reconocen esta situación de hecho y se ha recurrido a su participación en distintos trabajos del Ministerio que permitieron elaborar varias estrategias para preparar la nueva política: revisión del acceso a los programas de formación; establecimiento de programas de prácticas; promoción de las profesiones y los programas de formación, y contratación en el extranjero. En el marco de estas estrategias, la revisión de la organización del trabajo, tarea que se ha convertido en esencial e ineludible, constituye uno de los principales ejes de intervención.
- 569.** La ley se propone dotar a los establecimientos de salud y de servicios sociales de los instrumentos necesarios para una mejor organización del trabajo, a fin de aumentar el acceso a la atención y su eficacia. La ley forma parte de una serie de instrumentos legislativos para alcanzar esos objetivos: en 2002, se adoptó la ley por la que se modifica el Código de las profesiones y otras disposiciones legislativas en el ámbito de la salud, a fin de instaurar una nueva distribución de las esferas de actuación de los profesionales en el ámbito de la salud; y en 2003, la Ley sobre las Agencias procuraba, mediante el establecimiento de servicios de salud y de servicios sociales integrados, acercar los servicios a la población y facilitar la circulación de toda persona dentro de la red.
- 570.** La organización de servicios integrados se logra a través de la creación de una o varias redes locales de servicios de salud y servicios sociales, cada uno obligatoriamente dotado de una instancia local responsable de la población de su territorio, de prestar los servicios principales y garantizar el acceso a los servicios especializados. En una instancia local se deben agrupar normalmente los establecimientos que ofrecen los servicios de un centro local de servicios comunitarios, de un centro de alojamiento y de atención de larga duración, así como los de un hospital. Por consiguiente, los establecimientos públicos abarcados en una red local de servicios de salud y servicios sociales se fusionan en un solo establecimiento público que actúa como instancia local de la red.

571. Antes de la adopción de la ley, la red disponía de 3.914 unidades de negociación distribuidas en 423 establecimientos. Varios establecimientos contaban con muy numerosas unidades de negociación, y frecuentemente varias unidades de negociación para la misma categoría de personal. De esa forma, un mismo establecimiento podía tener varias unidades de negociación para las enfermeras. Dado que cada unidad de negociación se rige por su propio convenio colectivo, el elevado número de unidades de negociación para un mismo establecimiento, sobre todo cuando abarca a una misma categoría de personal, entraña dificultades de funcionamiento considerables y afecta la capacidad de los establecimientos de administrar eficazmente la organización del trabajo y responder a la necesidad de los usuarios. Esa situación es la consecuencia de la aplicación del Código del Trabajo, donde la paz laboral constituye uno de los criterios en los que se basa el LRB para evaluar la idoneidad de la unidad de negociación. En principio, se concede la preferencia a unidades llamadas industriales o generales, aun cuando se acepte la creación de unidades particulares, a condición de que no se ponga en peligro la paz laboral. La unidad de negociación puede, por ende, ser general, o estar constituida por asalariados pertenecientes a una o varias categorías profesionales. En los hechos, el sector de la salud cuenta con un número de unidades de negociación casi igual al del número de agrupaciones de profesionales y de técnicos. Sin embargo, esta parcelación de las unidades generales de negociación no ponía en peligro la paz laboral debido a la centralización de las negociaciones colectivas a nivel nacional.

572. Ahora bien, la necesidad de reorganizar la red condujo, a partir del decenio de 1990, a la fusión de establecimientos, cuya consecuencia fue el aumento del número de unidades de negociación en un mismo establecimiento y la creación de una superposición de las unidades de negociación para una misma categoría de personal, lo que tuvo un efecto negativo en la «paz laboral». No obstante, la situación se mantuvo debido a que, una vez concedida la acreditación, el Código del Trabajo no preveía los mecanismos jurídicos necesarios para mejorarla. Tal situación ocasiona importantes problemas en la organización del trabajo de un establecimiento, especialmente para el anuncio de vacantes y la dotación de personal, la concesión de horas suplementarias, la aprobación de las licencias, horarios de trabajo, confección y gestión de las listas de convocación. La compartimentación de las unidades de negociación también dificulta de hecho la movilidad del personal. A título ilustrativo, en un establecimiento dotado de varias unidades de negociación para el personal de enfermería, podría impedirse que una enfermera presentase su candidatura para un puesto disponible en otra unidad de negociación debido a la imposibilidad de reconocer su antigüedad. Sin la adopción de la ley relativa a las unidades de negociación, la reestructuración prevista en la ley sobre las agencias, sin duda habría aumentado los problemas resultantes de la multiplicación y superposición de las unidades de negociación para una misma categoría de personal.

573. Era, por ello, esencial flexibilizar la forma de organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos. Precisamente, el objeto de la ley es responder a esas preocupaciones. Además de establecer que algunos asuntos relacionados con la organización del trabajo se negociarán y acordarán a escala local o regional, la ley prevé la agrupación de las unidades de negociación en cuatro categorías de personal para ofrecer a los administradores de los establecimientos condiciones favorables a una mejor organización del trabajo. Tras la aplicación de la reforma, habrá en lugar de 423 establecimientos, 274; el número de unidades de negociación se reducirá de 3.914 a alrededor de 1.000, es decir, por regla general, cuatro unidades de negociación o menos por establecimiento. Este modelo de reagrupación se asemeja a la práctica vigente en los sectores parapúblico, escolar y municipal de Quebec y de otras provincias. El efecto conjugado de esas leyes consiste en volver a centrar el funcionamiento del sistema de salud y los servicios sociales en torno al usuario, favorecer una mejor atención de este último y a asegurarle un acceso más amplio a los servicios.

- 574.** La ley introduce un régimen de representación sindical aplicable a las asociaciones de asalariados y a los establecimientos del sector de los asuntos sociales. En los artículos 4 a 11 se enuncian las reglas generales aplicables en el marco del régimen tanto permanente como transitorio. Las unidades de negociación deben constituirse en función de las cuatro categorías de personal previstas por la ley: personal de enfermería y atención cardiorrespiratoria; personal paratécnico, de servicios auxiliares y oficios; personal administrativo, técnicos y profesionales de la administración; y técnicos y profesionales de la salud y los servicios sociales. Se han determinado estas categorías en función de la estructura orgánica que prevalece en los establecimientos de salud y servicios sociales.
- 575.** La ley establece asimismo que sólo podrá acreditarse una asociación de asalariados para representar en un establecimiento a los empleados de una unidad de negociación. Por último, un solo convenio colectivo podrá ser aplicable a la totalidad de los asalariados de dicha unidad de negociación. A ese respecto, la ley no aporta ningún cambio de las reglas anteriores, excepto respecto del número de unidades de negociación.
- 576.** La ley prevé asimismo los mecanismos en virtud de los cuales una asociación de asalariados podrá acreditarse para representar a los empleados abarcados por las nuevas unidades de negociación. Ello se podrá realizar aplicando disposiciones del régimen permanente o transitorio. La ley prevé este régimen para tener en cuenta la reorganización del sector, sobre todo a raíz de la adopción de la ley sobre las agencias. En el marco del régimen transitorio, el Ministro determina por decreto, es decir, por etapas sucesivas, los establecimientos que estarán sujetos a los mecanismos de la ley relativa a la agrupación de las unidades de negociación y la acreditación de las asociaciones para cada una de dichas unidades. Gracias a esta aplicación progresiva de la ley, las organizaciones sindicales y patronales, así como el LRB pueden aprovechar el tiempo puesto a su disposición para cumplir cada etapa conducente a la agrupación de las unidades de negociación. La ley también prevé un régimen permanente, que se aplicará tras una integración de actividades, una fusión de los establecimientos o una cesión parcial de las actividades a otro establecimiento, con el objeto de respetar las reglas generales del nuevo régimen de representación sindical. Luego las asociaciones de asalariados acreditadas se regirán por las reglas generales del Código del Trabajo en lo que respecta al proceso de acreditación.
- 577.** Los mecanismos del régimen permanente y del régimen transitorio se asemejan. Por un lado, las asociaciones de asalariados que ya tienen una acreditación en el establecimiento considerado son las que pueden solicitar la acreditación para representar a los asalariados que habrán de formar parte de una nueva unidad de negociación, a condición de que ya posean una acreditación relativa a una parte de los asalariados de una nueva unidad de negociación. También podrán solicitar la acreditación, las asociaciones de asalariados que tuviesen pendientes peticiones de acreditación ante el LRB. Por otro lado, esas asociaciones de asalariados pueden agruparse para solicitar la acreditación a efectos de representar a los asalariados destinados a integrar una nueva unidad de negociación o ponerse de acuerdo para designar a una de ellas para que represente a esos asalariados. Pueden también escoger entre esas dos opciones aun después de haber depositado las peticiones de acreditación. Sólo se procederá a una votación si dos o varias organizaciones depositan una petición de acreditación referida al mismo grupo. En ese caso, se acreditará para representar a los asalariados correspondientes conforme a la nueva unidad de negociación, la asociación de asalariados que obtenga el mayor número de votos.
- 578.** La ley limita y define las unidades de negociación en los establecimientos en función de las categorías de personal que corresponden a la estructura orgánica racional de un establecimiento. Garantiza igualmente que la definición de las categorías sea la misma para todos los establecimientos de la red. Precisa, por añadidura, que no podrán existir más de cuatro categorías de personal en un establecimiento. Por consiguiente, en virtud de esta ley

en cada establecimiento de la red nunca habrá más de cuatro unidades de negociación, cuatro asociaciones acreditadas y cuatro convenios colectivos.

- 579.** El Gobierno afirma que la ley respeta los principios de la libertad sindical debido a que los trabajadores conservan sus derechos de constituir las organizaciones de su elección y de afiliarse a las mismas, y ello en las distintas situaciones posibles. No impone a los asalariados la elección de su representación en el seno de las nuevas unidades de negociación, sino que por el contrario, prevé varias situaciones en cuyo marco los asalariados pueden expresar su elección de estar representados por una u otra asociación. Todas las asociaciones consideradas pueden presentar las peticiones con miras a representar a los asalariados comprendidos por una nueva unidad de negociación. Además, ninguna de estas disposiciones altera o limita el derecho de los asalariados de constituir las organizaciones que deseen y de afiliarse a las mismas.
- 580.** Por lo demás, la ley contiene disposiciones relativas al mantenimiento de los derechos de los asalariados como resultado de la elección de la asociación acreditada para representar a los asalariados comprendidos por una nueva unidad de negociación. En el artículo 86 se establece la regla de la substitución a favor de la nueva asociación de asalariados acreditada: los derechos y las obligaciones de los convenios colectivos de las otras asociaciones se transmiten por consiguiente a la asociación de asalariados recientemente acreditada. El artículo 89 prevé el mantenimiento de la aplicación de los convenios colectivos y de los acuerdos locales conexos. Se mantendrán, por ende, las condiciones de trabajo de los asalariados puesto que los convenios colectivos siguen aplicándose a todos los asalariados, y ello hasta la fecha de entrada en vigor de nuevos acuerdos. Por ejemplo, se mantienen los salarios, las ventajas sociales, el derecho de postular para un puesto de trabajo, de escoger un período de licencia y de obtener prestaciones. Sigue existiendo el derecho de acumular la antigüedad en una asociación de asalariados. Se reconocerá la totalidad de la antigüedad de cada persona. Por tanto, la ley prevé expresamente el mantenimiento de los derechos de los asalariados establecidos en los convenios colectivos precedentes. El Gobierno sostiene, en conclusión, que estas disposiciones respetan los principios de la libertad sindical.
- 581.** En el caso especial del sindicato SPGQ (compuesto exclusivamente de los profesionales debido a sus estatutos, y que alega que podría disolverse por simple vía administrativa), el Gobierno subraya que los miembros de las organizaciones tienen la posibilidad de modificar los estatutos y reglamentos de su organización para que ésta pueda solicitar la adhesión de los asalariados de otras categorías. No existe, pues, ningún impedimento jurídico para que se proceda a una modificación de esa naturaleza, de ser necesaria esa decisión incumbe a los miembros de esa organización. Además, el SPGQ, según la voluntad de sus miembros, puede acogerse a otras situaciones previstas en la ley, a saber, la designación de otra asociación o la creación de una nueva asociación por reagrupación.
- 582.** El Gobierno refuta asimismo los alegatos de los querellantes relativos a la disolución de las organizaciones, que se sustentan en precedentes del comité relativos a acciones unilaterales de disolución por gobiernos, lo cual no es aquí pertinente en absoluto. En el presente caso, las disposiciones de la ley no se refieren ni a la disolución ni a la revocación de las organizaciones sindicales. En lugar de ello se trata de que los asalariados escojan las asociaciones que los representarán en el marco de las nuevas unidades de negociación. Que una asociación de asalariados acreditada antes de la aplicación de la ley, deje de estarlo para representar a los asalariados comprendidos por una nueva unidad de negociación, es una consecuencia natural y lógica de una opción democrática escogida por los asalariados. Pese a perder su acreditación, las asociaciones de asalariados siguen existiendo. Además, algunas organizaciones sindicales pueden perder la acreditación de una determinada unidad de negociación pero adquirir la acreditación para otras unidades.

- 583.** El Gobierno admite que la aplicación de la ley mediante la reestructuración de las unidades de negociación pueda influir en la organización del conjunto de las asociaciones de asalariados, pero destaca que las modificaciones de la estructura orgánica se operarán respetando las elecciones efectuadas por los asalariados.
- 584.** La red de las actividades de salud y los servicios sociales constituye un sector sindicado en su inmensa mayoría, cuyas condiciones de empleo se rigen por convenios colectivos negociados. La red cuenta con 219.397 trabajadores sindicados, o sea el 96 por ciento de la mano de obra asalariada. La ley no se propone cambiar esta situación de hecho, ni introduce ninguna modificación del derecho de los trabajadores de ese sector en el sentido de poder constituir organizaciones y afiliarse a éstas. Por el contrario, a raíz de la aplicación parcial de esta ley hay 5.000 asalariados sindicados más, o sea un total de 224.396. Por consiguiente, la ley no se propone en absoluto la desindicalización de los asalariados de la red de la salud y los servicios sociales.
- 585.** La libertad de asociación se beneficia de protecciones jurídicas internas, por ejemplo, las conferidas por las Cartas de Derechos y Libertades del Canadá y Quebec, y del Código del Trabajo. Los querellantes también incoaron procedimientos ante los tribunales para impugnar la validez constitucional de la ley, en los que eran parte la mayoría de las organizaciones sindicales del sector. El Gobierno cita una reciente decisión del LRB según la cual la ley no menoscaba la libertad sindical:

Los asalariados siguen beneficiándose del mismo derecho de siempre de asociarse o no asociarse entre sí sobre la base de los intereses que se reconocen. Claro está, deberán, si desean negociar colectivamente sus condiciones de trabajo con los empleadores del sector de los asuntos sociales, atenerse a las reglas aplicables para la obtención de una acreditación en el sector. La [Ley] no impide por lo demás que esas asociaciones puedan constituirse, si lo desean los asalariados, con arreglo a las diferentes profesiones, títulos de los puestos de trabajo o agrupaciones de títulos de puestos de trabajo, a condición de que esas asociaciones, si su objetivo es obtener una acreditación, se agrupen con otras. El sector de los asuntos sociales es, y seguirá probablemente siendo, uno de los sectores con la tasa de sindicalización más elevada.

- 586.** Por lo que concierne al nivel de la negociación, anteriormente en el sector, las negociaciones se llevaban a cabo a escala nacional, a menos que las partes acordasen confiar la negociación sobre algunas cuestiones (excepto los sueldos y salarios) a los niveles local y regional. Ese régimen también permitía a las partes que acordasen, después de haber entrado en vigor el convenio colectivo, arreglos locales o regionales para la aplicación relativa a una cuestión negociada a nivel nacional. El objeto de ese régimen era tener en cuenta el carácter particular de un establecimiento, variable según su vocación, sus dimensiones, su ubicación geográfica, el territorio abarcado y la densidad de población (en Quebec, los establecimientos de salud y de servicios sociales están distribuidos en una superficie de varios millares de kilómetros; existen zonas densamente pobladas y otras que lo están menos). Cabía suponer que con ello se facilitaría el diálogo para la búsqueda de soluciones locales aunque, desde la entrada en vigor de ese régimen en 1985, no cristalizó la descentralización prevista de la negociación de los asuntos vinculados con la organización del trabajo. Los establecimientos debían, por ende, aplicar convenios colectivos extremadamente complejos, negociados a escala nacional, sin tener en cuenta las realidades locales de la organización del trabajo. En 2003, el Gobierno debía intervenir para garantizar a los usuarios la eficacia de los servicios y mejorar la organización del trabajo. Considerando las ventajas relacionadas con la descentralización de la negociación de algunos temas, enumeró en la legislación la lista de 26 asuntos (fundamentalmente relacionados con la organización del trabajo) que en adelante se negociarían a escala local o regional. La ley precisa las modalidades conforme a las cuales las partes deberán realizar la negociación sobre estos asuntos, tras las acreditaciones resultantes del nuevo régimen. Su negociación no podrá comenzar antes de haberse finalizado la revisión de las unidades

de negociación y de las acreditaciones resultantes puesto que los establecimientos deben conocer la identidad del interlocutor habilitado para negociar.

- 587.** El Gobierno añade que en virtud de la ley se conservan los logros de los asalariados a nivel nacional, con respecto a la remuneración y las cuestiones (distintas de las relacionadas con la organización del trabajo) contenidas en el convenio colectivo. De esa forma, se negociará y aprobará a nivel nacional la totalidad de las cuestiones relacionadas con la remuneración, comprendido el régimen de protección social, las primas, el seguro/remuneración, los derechos relativos a las relaciones familiares y el régimen de jubilación. En caso de estancamiento de las negociaciones, las asociaciones de asalariados disponen en relación con esas cuestiones, del derecho de huelga, que se podrá ejercer a reserva del respeto de reglas precisas de procedimiento y del mantenimiento de servicios esenciales. Dado que la remuneración se negocia a escala nacional, cuando el Gobierno elaboró la lista de los asuntos negociados a nivel local o regional procuró excluir específicamente algunas cuestiones relacionadas con la remuneración, por ejemplo, la noción de desplazamiento, las normas de traslados voluntarios, el procedimiento de reemplazo, la organización de los horarios y la semana de trabajo, las modalidades de las horas extraordinarias, la convocatoria al trabajo, la disponibilidad, los días feriados, los feriados móviles y la licencia anual. Estos asuntos se negociarán, por tanto, a escala nacional cuando se trate de determinar la remuneración correspondiente. De esto se infiere que la negociación a escala local o regional se referirá a las modalidades de aplicación de estas cuestiones en función de las especificidades de cada establecimiento.
- 588.** El sector de la salud y los servicios sociales se caracteriza por la necesidad de ofrecer la atención adecuada a la población en un contexto de costos elevados y de escasez de mano de obra. Por consiguiente, el Gobierno ha adoptado las medidas apropiadas en materia de organización del trabajo no para imponer a los asalariados las condiciones de empleo, sino para favorecer su determinación mediante una negociación efectiva entre los establecimientos y las asociaciones de empleados. La ley establece de la siguiente manera el proceso de negociación a escala local o regional. A partir de la fecha de la acreditación de la nueva asociación de asalariados, el establecimiento y la asociación proceden a negociar los asuntos locales y regionales; disponen de 24 meses para llegar a un acuerdo. Si no se llega a un acuerdo sobre uno o varios asuntos, una de las partes, o las partes conjuntamente, pueden solicitar al Ministro del Trabajo que nombre a un «mediador/árbitro de las propuestas finales». El mediador/árbitro escoge, para zanjar las cuestiones que sigan pendientes de acuerdo, ya sea la propuesta final de la asociación de asalariados o bien la propuesta final del establecimiento. La propuesta escogida no debe acarrear gastos adicionales que se sumen a los existentes para la aplicación de las medidas relativas a las cuestiones consideradas, y debe garantizar la prestación de los servicios a los destinatarios. La decisión del mediador/árbitro constituye entonces el convenio colectivo aplicable, entre la asociación de asalariados y el establecimiento. No se podrá proceder a la renegociación de los elementos de esta decisión antes de transcurrido un período de dos años.
- 589.** Ulteriormente, la renegociación de las estipulaciones resultantes de los acuerdos o determinadas por el mediador/árbitro se registrará conforme al procedimiento prescrito en la ley por el régimen de negociación. Esta prevé que las estipulaciones relativas a las cuestiones negociadas y acordadas a escala local o regional se mantendrán en vigor mientras no se modifiquen, abroguen o reemplacen de común acuerdo entre las partes, y siguen surtiendo efecto pese a la expiración de las disposiciones del convenio colectivo negociadas y acordadas a escala nacional. Las partes podrán entonces, en cualquier momento, con respecto a los asuntos locales o regionales, renegociar una estipulación del convenio colectivo. Si se plantease un desacuerdo en ocasión de negociaciones futuras, la asociación de asalariados o el establecimiento podrán solicitar al Ministro del Trabajo que designe a un mediador/árbitro con miras a zanjar el desacuerdo. Esas reglas son aplicables

a ambas partes, y en tal sentido, no causarán ningún desequilibrio en la búsqueda de soluciones para zanjar los diferendos.

590. Habida cuenta de que los asuntos negociados a escala local o regional están fundamentalmente vinculados con la organización del trabajo, y se determinan en función de las especificidades de cada establecimiento, el Gobierno considera que este proceso confiere a los asalariados las garantías apropiadas para resolver lo relativo a sus condiciones de trabajo en relación con esos asuntos. Esas garantías apropiadas se aprecian asimismo a la luz de la totalidad de los medios de que disponen los trabajadores del sector, por ejemplo, el derecho de huelga en caso de estancamiento de la negociación sobre las condiciones de empleo con respecto a la remuneración y las cuestiones con implicaciones financieras de las que forma parte todo el régimen de protección social. El Gobierno considera, por ende, que ha adoptado las medidas idóneas para garantizar a los asalariados la defensa de sus intereses económicos y sociales y que la ley respeta los principios de la libertad sindical en materia de negociación colectiva.

591. Por lo que se refiere a las consultas, el Gobierno declara que las organizaciones sindicales son interlocutoras sociales reconocidas y presentes en todos los debates de la sociedad quebequesa. Se les solicita tanto con motivo de las grandes consultas gubernamentales como en ocasión de negociaciones más formales relativas a las relaciones de trabajo. La Comisión Clair ha organizado amplias consultas y, en particular, ha oído a las organizaciones sindicales. En mayo de 2001, representantes del Ministerio de Salud y Servicios Sociales, así como del Ministerio del Trabajo celebraron con las grandes organizaciones sindicales otra serie de consultas referidas a los problemas relacionados con la multiplicidad de las unidades de negociación y a las soluciones absolutamente indispensables. Se invitó a los sindicatos a colaborar con el Gobierno para hallar soluciones administrativas o legislativas, si bien los resultados de estas reuniones de colaboración no fueron concluyentes. En mayo de 2002, se sostuvieron asimismo otras conversaciones, en esta oportunidad en forma de reuniones especiales con las organizaciones sindicales, pero no se llegó a un acuerdo. A principios de 2003, había, pues, casi 4.000 unidades de negociación en la red de la salud y los servicios sociales. El Ministerio celebró en septiembre de 2003 otra serie de reuniones con las organizaciones sindicales de la red relativas a los proyectos de ley previstos, que fueron presentados el 11 de noviembre de 2003. Entre la presentación y la adopción del proyecto de ley núm. 30, la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Nacional celebró consultas especiales. Las asociaciones sindicales presentaron en esa ocasión memorias, y el 4 de diciembre declararon ante la Comisión los representantes de la CSQ, la CSN, la FTQ y la CSD. El 9 de diciembre de 2003, se depositó ante la Asamblea Nacional el informe de estas consultas. Hay, por tanto, consultas y audiciones de las organizaciones sindicales en el marco del proceso parlamentario conducente a la adopción de la ley. El Gobierno sostiene por consiguiente que, tanto por lo que se refiere a los objetivos globales como al proceso de elaboración de leyes específicas, solicitó la participación, consultó, leyó y oyó a las organizaciones sindicales en lo relativo a soluciones posibles para las cuestiones referidas a la totalidad de los aspectos de la organización del trabajo en el sector de la salud y los servicios sociales.

592. En conclusión, el Gobierno afirma que la ley respeta los convenios y los principios de la libertad sindical y solicita el retiro de la queja.

C. Conclusiones del Comité

593. *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Quebec, sin consultar previamente a las organizaciones de trabajadores, modificó por vía legislativa los regímenes de representación sindical y de negociación colectiva en el sector de la salud y los asuntos sociales, menoscabando de esa forma la libertad sindical de los*

asalariados afectados. El Gobierno responde que las modificaciones introducidas por la legislación considerada respondían a necesidades administrativas y presupuestarias, y que la ley cuestionada por las organizaciones querellantes respeta los convenios y principios de la libertad sindical, particularmente por lo que se refiere a los derechos de los trabajadores de constituir las organizaciones que escojan, así como sus derechos de negociación colectiva.

- 594.** *Por lo que se refiere a la reorganización de la estructura y la composición de las unidades de negociación en el sector de la salud y de los asuntos sociales, el Comité toma nota de los datos y las explicaciones formulados por el Gobierno (en particular, las dificultades imputables a la parcelización de las unidades de negociación, así como la multiplicación y la superposición de los convenios colectivos) para justificar la medida legislativa adoptada. El Comité recuerda que no le incumbe decidir si conviene o no en tales circunstancias modificar el número de unidades de negociación en un determinado sector, o incluso reducirlo a cuatro por establecimiento, como en el caso de que se trata: estas decisiones son de competencia del Gobierno. A ese respecto, el caso no difiere fundamentalmente de una queja formulada por otra provincia de Canadá, sobre la cual el Comité tuvo que pronunciarse recientemente [véase caso núm. 2277 (Canadá/Alberta), 333.º informe del Comité].*
- 595.** *El Comité tiene conciencia del hecho de que el régimen de monopolio sindical que caracteriza a la legislación de las relaciones profesionales en el Canadá, y en el caso de que se trata, en Quebec, no puede sino tener, en el marco de una importante reestructuración de esa naturaleza profundas consecuencias en la composición de las unidades de negociación. Algunas unidades desaparecerán, se crearán otras, otras más podrán fusionarse y las líneas de delimitación se modificarán de forma durable. Sin subestimar las dificultades en materia de organización que entraña un proceso de reestructuración de tal envergadura, el Comité recuerda no obstante que la consideración esencial es que pese a esas modificaciones, todos los empleados conservan el derecho de sindicarse, como en el caso presente, aun si la ley cuestionada reglamenta ese derecho con un criterio más restrictivo que la legislación anterior.*
- 596.** *Al mismo tiempo que toma nota de las preocupaciones y temores manifestados por las organizaciones querellantes con respecto a los efectos de la Ley sobre la Sindicalización, el Comité comprueba no obstante que, en los hechos, aumentó el número de trabajadores sindicados, que son 5.000 más como consecuencia de la aplicación parcial de la ley, con un índice de sindicalización del sector de aproximadamente el 96 por ciento. Habida cuenta de que se necesita una cierta perspectiva para evaluar mejor los efectos prácticos de la ley, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación sindical en el sector de la salud y los asuntos sociales, con respecto al número de unidades de negociación, las asociaciones acreditadas para esas unidades, así como los empleados abarcados, tanto su número como el porcentaje que representan.*
- 597.** *Por lo que se refiere a los recursos judiciales interpuestos contra la ley considerada, el Comité observa la decisión del Consejo de Relaciones Laborales (LRB), organismo independiente encargado de supervisar la aplicación de la legislación de las relaciones profesionales, que concluyó que la ley no menoscababa la libertad de asociación. Observando, por lo demás, que también se ha impugnado la validez constitucional de la ley ante los tribunales, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia que se dictará a ese respecto y sobre cualquier otra sentencia pertinente en el presente caso.*
- 598.** *En cuanto a las consultas con las organizaciones de trabajadores, el Comité observa que las posiciones de las partes divergen considerablemente, cuando no son contradictorias. Las organizaciones querellantes alegan que no se celebraron consultas, ni se buscó un consenso. El Gobierno da varios ejemplos de esas consultas, comprendida la presentación*

de memorias sobre las principales organizaciones consideradas ante la Comisión Parlamentaria competente. El Comité se limitará a recordar que, cuando un gobierno prevé modificar las estructuras de negociación en las que actúa directa o indirectamente, como empleador, es fundamental que se siga un proceso de consultas adecuado, en el que todas las partes implicadas puedan discutir aquellos objetivos que se consideran de interés nacional. Esas consultas deberían realizarse de buena fe, y ambas partes deberían disponer de toda la información necesaria para adoptar una decisión debidamente fundamentada. Esas consultas deberían celebrarse antes de la introducción de la legislación [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 941 y 932].

599. En lo que respecta a la negociación y a los convenios colectivos, el Comité toma nota en primer lugar de que los logros adquiridos por los trabajadores se mantienen a nivel nacional, en particular con respecto a la remuneración y las principales ventajas sociales. Parecería que, respecto de tales cuestiones, el procedimiento de solución de diferendos no ha sido modificado.
600. El Comité toma seguidamente nota de que las modificaciones aportadas por la ley al régimen de negociación colectiva tendrán al menos dos consecuencias importantes: una disminución del número de convenios colectivos (como máximo cuatro por establecimiento) y cambios relativos al nivel de la negociación — nacional o regional — para algunos asuntos. El Comité considera que una disminución del número de convenios colectivos no constituye en sí una cuestión criticable desde el punto de vista de los principios de libertad sindical. Con respecto a los 26 asuntos que en adelante deberán negociarse a escala local o regional, el Comité recuerda no obstante que la determinación del nivel de la negociación debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y no debería ser impuesto en virtud de la legislación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 851]. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para modificar la legislación de manera de que las partes puedan determinar libremente el nivel de negociación colectiva. El Comité invita al Gobierno a que establezca conjuntamente con las organizaciones sindicales un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel de la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación a este respecto, por lo que se refiere tanto a los convenios aplicables a nivel nacional como a los arreglos locales o regionales.
601. En cuanto al proceso de solución de diferendos y los medios de presión reconocidos a los trabajadores, el Comité recuerda que el derecho de huelga puede ser restringido e incluso prohibido, para los servicios esenciales, a saber, aquellos cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en una parte o en toda la población, y que el sector hospitalario y el sector de la salud constituyen servicios esenciales. Sin embargo, incluso en los servicios esenciales no debería privarse a algunas categorías de empleados de este derecho, precisamente, cuando la interrupción eventual de sus funciones no tiene consecuencias en la vida, la seguridad o la salud de las personas. Paralelamente, el Comité ha considerado que los trabajadores privados del derecho de la huelga deberían gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas de esa forma a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichos servicios; de ese modo sería preciso acompañar esas restricciones de procedimientos de conciliación y de arbitraje adecuados, imparciales y rápidos, en los que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 546 y 547].
602. No se deduce claramente de los alegatos y de la respuesta si el nuevo procedimiento, en particular respecto de los mecanismos acordados a los trabajadores del sector de la salud y los asuntos sociales para compensar las restricciones de la falta de derecho de huelga en

*los servicios reconocidos esenciales, está o no en conformidad con los principios de la libertad sindical recordados supra. El Comité invita, por ende, al Gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 546 y 547] a que le facilite informaciones sobre estas cuestiones, sobre todo en lo que atañe a la independencia del mediador/árbitro y los mecanismos compensatorios concedidos a los trabajadores del sector, privados del derecho de huelga.*

Recomendaciones del Comité

603. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación sindical en el sector de la salud y los asuntos sociales, sobre todo del número de unidades de negociación, de las asociaciones acreditadas para esas unidades, así como del personal abarcado, su número y el porcentaje que les corresponde;*
- b) el Comité pide la adopción de medidas para modificar la legislación de manera que las partes puedan determinar libremente el nivel de la negociación colectiva. El Comité invita al Gobierno a que establezca conjuntamente con las organizaciones sindicales un mecanismo para la solución de los conflictos relativos al nivel de la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación de la negociación colectiva en el sector de la salud y los asuntos sociales, sobre todo respecto del número y la naturaleza de los convenios concluidos, el número y los porcentajes de los trabajadores afectados;*
- c) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la sentencia que dictarán los tribunales competentes sobre la validez constitucional de la ley relativa a las unidades de negociación en el sector de los asuntos sociales, así como acerca de cualquier otra sentencia pertinente en el presente caso, y*
- d) el Comité invita al Gobierno a que le facilite informaciones sobre la independencia del mediador/árbitro y los mecanismos compensatorios otorgados a los trabajadores del sector de la salud y los asuntos sociales que hayan sido privados del derecho de huelga.*

Anexo 1

Ley relativa a las unidades de negociación en el sector de los asuntos sociales, por la que se modifica la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Público y Parapúblico

Notas explicativas

Este proyecto de ley introduce un régimen de representación sindical aplicable a las asociaciones de asalariados y a los establecimientos del sector de asuntos sociales a cuyo régimen de negociación se refiere la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Público y Parapúblico. Asimismo, modifica esta ley para introducir, en el sector de los asuntos sociales, la negociación de asuntos que se

considera deben ser objeto de estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional.

El proyecto de ley enuncia en primer lugar las reglas generales aplicables en materia de acreditación de una asociación de asalariados para representar a los empleados de un establecimiento del sector de los asuntos sociales. A tal efecto, el proyecto de ley establece las unidades de negociación que pueden constituirse en función de cuatro categorías de personal. Precisa que sólo una asociación de asalariados podrá ser acreditada para que represente, dentro de un establecimiento, a los asalariados de una unidad de negociación, y prevé que sólo un convenio colectivo puede ser aplicable a la totalidad de los asalariados de esta unidad.

El proyecto de ley prevé además un mecanismo conforme al cual se podrá acreditar a una asociación de asalariados para representar a los empleados abarcados por una unidad de negociación como consecuencia de una integración de actividades, una fusión de establecimientos o una cesión parcial de actividades. Precisa también las modalidades especiales conforme a las cuales las partes deben realizar, a raíz de la acreditación de esta nueva asociación de asalariados, la negociación de los asuntos considerados como objeto de estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional.

El proyecto de ley establece igualmente un régimen transitorio y otorga al Ministro el poder de determinar el momento en que este régimen será aplicable a los establecimientos.

Por último, el proyecto de ley modifica las disposiciones legislativas respecto de algunos profesionales de la salud a los que la ley no se aplica y enuncia las disposiciones finales.

SECCION I

Disposiciones introductorias

1. La presente ley introduce un régimen de representación sindical aplicable a las asociaciones de asalariados y a los establecimientos del sector de asuntos sociales a cuyo régimen de negociación se refiere la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Público y Parapúblico (L.R.Q., capítulo R-8.2).

Con este fin, establece y limita el número de categorías de personal con arreglo a las cuales deberán constituirse las unidades de negociación. Prevé asimismo un mecanismo para la acreditación de una asociación de asalariados a fin de que represente a los empleados abarcados por una unidad de negociación a raíz de una integración de actividades, una fusión de establecimientos o una cesión parcial de actividades de un establecimiento a otro establecimiento. Por último, precisa las modalidades especiales conforme a las cuales las partes deberán realizar, a raíz de la acreditación de esta nueva asociación de asalariados, la negociación de los asuntos considerados como objeto de estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional.

2. Se aplican las disposiciones del Código del Trabajo (L.R.Q., capítulo C-27), habida cuenta de las adaptaciones necesarias, en la medida en que no sean incompatibles con las de la presente ley.

[...]

SECCION II

Régimen de representación sindical

1. Reglas generales

4. Dentro de un establecimiento del sector de los asuntos sociales, sólo podrán constituirse las unidades de negociación que se ajusten a las siguientes categorías de personal:

- 1) categoría del personal de enfermería y atención cardiorrespiratoria definida en el artículo 5;
- 2) categoría del personal paratécnico de los servicios auxiliares y de los oficios definida en el artículo 6;
- 3) categoría del personal administrativo, de técnicos y de profesionales de la administración definida en el artículo 7;
- 4) categoría de los técnicos y los profesionales de la salud y de los servicios sociales definida en el artículo 8.

[...]

9. Una unidad de negociación no podrá estar compuesta por más de una de las categorías de personal previstas en el artículo 4 y sólo podrá incluir a los asalariados cuyo destino laboral esté situado en el territorio de una misma agencia regional.

Sólo podrá acreditarse a una asociación de asalariados para representar, dentro de un establecimiento, a los asalariados de una unidad de negociación y sólo podrá ser aplicable un solo convenio colectivo a la totalidad de los empleados de esta unidad de negociación.

10. Es de la competencia de la Comisión de las Relaciones Laborales, en cuyo poder obra una solicitud, pronunciarse sobre la categoría de personal a que pertenece un título de puesto de trabajo cuya validez haya sido reconocida, por acuerdo a escala nacional, entre la parte sindical y la parte patronal, y que no figure en ninguna de las listas establecidas en los anexos 1 a 4.

Una vez por año, la Comisión transmitirá al Ministro de Salud y Servicios Sociales la lista de los títulos de puestos de trabajo que se añaden a los previstos en los anexos 1 a 4, a raíz de las decisiones que haya adoptado. El Ministro publica esta lista en la *Gazette officielle du Québec*. Después de esa publicación, el Ministro de Justicia se encarga de poner al día la lista de los títulos de puestos de trabajo previstos en esos anexos dentro de las leyes refundidas de Quebec.

[...]

SECCION III

Determinación de las estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional

35. A partir de la fecha de acreditación de la nueva asociación de asalariados como consecuencia de una integración de actividades o de una fusión de establecimientos, el establecimiento integrante o el nuevo establecimiento resultante de la fusión y la asociación de asalariados recientemente acreditada en virtud del artículo 20 llevarán a cabo la negociación de los asuntos que según se ha determinado serán objeto de estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional por la Ley sobre el Régimen de Negociación de los Convenios Colectivos en los Sectores Público y Parapúblico.

Las partes disponen de un plazo de 24 meses contado a partir de la fecha de acreditación de la nueva asociación de asalariados para ponerse de acuerdo sobre las estipulaciones mencionadas. De no haber acuerdo al expirar ese plazo de 24 meses con respecto a un asunto que sea objeto de estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional, el establecimiento deberá en los 10 días subsiguientes a la expiración de dicho plazo, solicitar al Ministro del Trabajo que nombre a un mediador/árbitro de las propuestas finales con miras a zanjar el desacuerdo, informando a la asociación de asalariados de dicha solicitud.

No obstante, durante los 12 primeros meses, las partes pueden, de no haber un acuerdo, solicitar conjuntamente al Ministro del Trabajo que nombre a un mediador/árbitro de las propuestas finales con miras a zanjar el desacuerdo. Asimismo, al cabo de los

primeros 12 meses, una u otra parte podrá, en los 12 meses siguientes, dirigir una solicitud de la naturaleza mencionada al Ministro del Trabajo, informando al respecto a la otra parte.

36. Excepto en caso de que se haya revocado la acreditación de la asociación de asalariados en virtud del artículo 24, y pese a las disposiciones del artículo 9, el convenio colectivo de cada asociación de asalariados acreditada a que se refiere el párrafo 1 del artículo 14, en vigor el día que precede la fecha de acreditación de la nueva asociación de asalariados, y los acuerdos locales conexos siguen aplicándose con respecto a los asalariados a que se refieren cada uno de los convenios colectivos. El establecimiento integrante o el nuevo establecimiento resultante de la fusión y la asociación de asalariados recientemente acreditada pueden no obstante acordar la aplicación, a todos los asalariados comprendidos en la nueva unidad de negociación, del convenio colectivo de la asociación de asalariados de reciente acreditación y los acuerdos locales conexos al mismo.

El convenio colectivo de la asociación de asalariados de reciente acreditación y los acuerdos locales conexos se aplicarán, a partir de la fecha de acreditación de la nueva asociación de asalariados, a los asalariados que no estaban representados por una asociación de asalariados acreditada el día anterior a la fecha de la integración o la fusión.

A partir de la fecha de entrada en vigor de un acuerdo relativo a un asunto negociado y acordado a escala local o regional, cesarán la aplicación de las estipulaciones que se habían negociado y acordado a escala nacional y los arreglos locales sobre ese asunto. El establecimiento y la asociación de asalariados de reciente acreditación podrán acordar que las estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional entrarán en vigor en fechas diferentes.

Las nuevas estipulaciones negociadas y acordadas a escala nacional, después de la fecha de acreditación de la nueva asociación de asalariados, entran en vigor en la fecha prevista en dichas estipulaciones. Los acuerdos locales relativos a las estipulaciones del convenio colectivo anterior, que reemplazan estas nuevas estipulaciones, dejan de aplicarse en esa fecha.

37. Se reconoce la antigüedad adquirida por un asalariado dentro de un establecimiento antes de la fecha de entrada en vigor de las estipulaciones negociadas y acordadas a escala local o regional, hasta un máximo de un solo año por un período de 12 meses.

[...]

67. Lista de asuntos negociados y acordados a escala local o regional en el sector de los asuntos sociales:

- 1) nociones de puestos, con exclusión del puesto reservado, y sus modalidades de aplicación;
- 2) noción de servicio y de centro de actividad;
- 3) duración y modalidades del período probatorio;
- 4) puesto temporalmente no ocupado por su titular;
- 5) noción de desplazamiento y sus modalidades de aplicación, con exclusión de la remuneración;
- 6) reglas aplicables a los asalariados en ocasión de afectaciones temporales, con exclusión de las relativas a los asalariados que se benefician de la seguridad de empleo, a los asalariados que se acogen al régimen de invalidez y a los asalariados beneficiarios del régimen de derechos parentales;
- 7) reglas de traslados voluntarios dentro de las instalaciones mantenidas por el establecimiento, con exclusión de las relativas a los asalariados que se benefician de la seguridad de empleo y a los asalariados que se acogen al régimen de invalidez y de las relativas a la remuneración;

- 8) procedimiento de sustitución (modalidades de aplicación de los principios generales negociados y acordados a escala nacional), con exclusión de la remuneración;
- 9) organización de los horarios y de la semana de trabajo, con exclusión de la remuneración;
- 10) modalidades relativas al tiempo extraordinario, a la convocatoria al trabajo y a la disponibilidad, y ello con exclusión de las tasas y de la remuneración;
- 11) feriados, feriados móviles y licencia anual, con exclusión de los importes y de la remuneración;
- 12) concesión y condiciones aplicables en ocasión de la licencia sin goce de sueldo, con exclusión de la prevista con arreglo al régimen de derechos parentales y del correspondiente para actuar en un establecimiento nórdico;
- 13) desarrollo de los recursos humanos, con exclusión de las sumas asignadas y de la reconversión de los asalariados que se benefician de la seguridad de empleo;
- 14) actividades en el exterior de las instalaciones mantenidas por un establecimiento al que se refiere la ley sobre los servicios de salud y los servicios sociales con los usuarios contemplados en esta ley o en el exterior del establecimiento contemplado en la Ley sobre los Servicios de Salud y los Servicios Sociales para los Autóctonos Cris o los Beneficiarios a que se refiere la presente ley;
- 15) mandatos y modalidades de funcionamiento de los comités locales con respecto a los asuntos previstos en el presente anexo, con excepción de las liberaciones sindicales necesarias a efectos de la negociación de estos asuntos;
- 16) normas de ética entre las partes;
- 17) publicación de anuncios;
- 18) órdenes profesionales;
- 19) práctica y responsabilidad profesionales;
- 20) condiciones especiales para el transporte de los usuarios a que se refiere la ley sobre los servicios de salud y los servicios sociales o de los beneficiarios a que se refiere la ley sobre los servicios de salud y los servicios sociales para los autóctonos cris;
- 21) pérdida y destrucción de bienes personales;
- 22) reglas que respetar cuando el empleador exige el uso de uniforme;
- 23) vestuario y sala de vestuario;
- 24) modalidades de pago de los sueldos y salarios;
- 25) establecimiento de una caja de economías;
- 26) asignaciones de desplazamiento, con excepción de los importes.

CASO NÚM. 2352

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Telefónicas
y de las Telecomunicaciones de Chile (FENATEL)**

Alegatos: contratación de trabajadores por parte de la Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A. y otras empresas del holding para reemplazar huelguistas, prácticas antisindicales durante la huelga de 2002, incluida la presencia de la policía y el hecho de que las empresas impidieron el acceso de los dirigentes sindicales a las dependencias de las misma; injerencias para que los dirigentes sindicales fueran reemplazados y para privilegiar a un sindicato proclive a la empresa, lo que provocó una gran desafiliación de los miembros de los sindicatos afiliados a la organización querellante, que sufrieron una campaña antisindical por parte de los ejecutivos de la empresa, así como presiones consistentes en beneficios económicos a los trabajadores que negociaron con el sindicato proclive al empleador y en amenazas de despido a los trabajadores en caso de no desafiliación; favorecimiento al sindicato proclive a la empresa en el proceso de negociación colectiva de 2003; incumplimiento sistemático de contratos colectivos vigentes; despidos con criterios antisindicales, incluidos los de delegados sindicales; pérdida de los permisos sindicales a tiempo completo

- 604.** La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Telefónicas y de las Telecomunicaciones de Chile (FENATEL) de mayo de 2004. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 12 de abril y 21 de septiembre de 2005.
- 605.** Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

606. En su comunicación de mayo de 2004, la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Telefónicas y de las Telecomunicaciones de Chile (FENATEL) presenta queja por violaciones de los derechos sindicales en las empresas: Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A., Telefónica Gestión de Servicios Compartidos Chile S.A., Compañía de Telecomunicaciones de Chile Equipo Servicios, Compañía de Telecomunicaciones de Chile, Isapre S.A., Telefónica Empresas CTC de Chile S.A. y Compañía de Teléfonos de Chile-Transmisiones Regionales S.A., empresas estas que forman parte del holding CTC de Chile, y/o conforman a efectos de la legislación laboral, una sola y misma empresa y, en consecuencia, un solo y mismo empleador. Según la organización querellante, el Estado de Chile no ha adoptado las medidas necesarias para el cabal cumplimiento de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 relativos a la libertad sindical. Más concretamente, FENATEL alega que durante el proceso de negociación colectiva que se desarrolló en las sociedades demandadas en los meses de mayo y junio de 2002, los trabajadores hicieron efectiva la huelga legal, la que tuvo una duración de 28 días. Las empresas contrataron personal de reemplazo sin estar autorizadas para ello, por lo que fueron sancionadas por la Inspección del Trabajo aunque sólo se sancionó la contratación de unos pocos trabajadores (el grueso de los reemplazantes — cientos — salían del establecimiento cuando llegaban los inspectores); impidieron el acceso de los dirigentes sindicales a las dependencias de la empresa, etc., hechos que fueron motivo de una denuncia por prácticas antisindicales, interpuesta por la Dirección del Trabajo — Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, la que se encuentra actualmente en trámite ante el Quinto Juzgado del Trabajo de Santiago, bajo el rol núm. 5295-2003. Asimismo durante el desarrollo del conflicto colectivo, Telefónica fue apoyada por la fuerza pública: la policía acordonaba el recinto y protegía el ingreso al establecimiento de quienes ilegalmente reemplazaban a los trabajadores en huelga. Como no hubo acuerdo entre las partes, la negociación colectiva de 2002 terminó cuando los trabajadores hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 369 del Código del Trabajo, optando por exigir a la empresa la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El nuevo contrato tendría, conforme a la ley, una vigencia de 18 meses. Según FENATEL desde entonces, las empresas planificaron y llevaron adelante una política sistemática de prácticas antisindicales, con al menos los siguientes objetivos:

- Disminuir drásticamente los costos salariales, reduciendo los sueldos base por la vía de modificar la estructura de cargos, y eliminando de los contratos colectivos beneficios importantes, algunos de larga data en la compañía. Entre otros, una indemnización por años de servicio a todo evento, de 40 días por año trabajado; el pago de una suma fija, ascendente a 7.500.000.000 (siete mil quinientos millones de pesos chilenos) a distribuir anualmente entre todos los trabajadores del holding; el incentivo por cumplimiento de objetivos; servicio médico del personal, y otros. Para ello era imprescindible evitar que los sindicatos hicieran uso nuevamente de la figura que contempla el artículo 369 del Código del Trabajo, ya que ello mantenía incólumes los beneficios que se querían eliminar.
- Destruir los sindicatos que habían hecho efectiva la huelga y constituían un obstáculo a la hora de reducir remuneraciones y beneficios colectivos. O, en el peor de los casos, conseguir cambios en sus directivas sindicales: los dirigentes que habían encabezado la huelga de 2002 debían ser reemplazados por dirigentes dóciles, que no opusieran resistencia al despojo que significaría la reducción salarial planificada.
- Privilegiar, de cualquier forma, una organización sindical que fuera proclive a la política de la empresa. Esa organización resultó ser el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados de Empresa

Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales, Sucesores, Derivados y Afines (SINTELFÍ).

- 607.** FENATEL señala que el objetivo planificado se cumplió a cabalidad: en un período de cuatro meses (julio-octubre de 2003), en el que se desafilaron de los sindicatos de FENATEL alrededor del 90 por ciento de sus socios. Estos se afiliaron al SINTELFÍ, quien negoció, en pésimas condiciones, con algo más de 1.600 trabajadores. Dicho en términos concretos: *el sindicato SINTELFÍ aumentó su afiliación desde el 6,8 por ciento del total de trabajadores sindicalizados en julio de 2003, al 80 por ciento en octubre de 2003. Esto es, aumentó su número de afiliados desde 370 en julio a más de 1.800 socios en noviembre de 2003.*
- 608.** De tal magnitud ha sido la desafiliación, que los sindicatos de FENATEL no pueden desarrollar sus fines estatutarios; ya que tratándose en su mayoría de sindicatos interempresa, habían constituido tradicionalmente con los trabajadores asociados, grupos negociadores al interior de cada empresa del holding que requieren de un quórum para negociar colectivamente, quórum que no reúne ya.
- 609.** En la campaña de antisindicalidad planificada y llevada adelante están comprometidos, personalmente, el presidente del Directorio de Telefónica, su gerente general, su gerente corporativo de personas, y otros altos ejecutivos. En carta de 9 de septiembre de 2002, enviada a todos los trabajadores de las empresas del holding, el presidente del Directorio no disimula su animadversión hacia los dirigentes sindicales que encabezaron la huelga. Estos directivos han recorrido el país entero, reuniéndose directamente con los trabajadores sindicalizados en el holding, llamándolos a sustituir los dirigentes de FENATEL por otros más «razonables». En esas reuniones, se trataron temas relativos a la situación de las relaciones laborales al interior de las empresas:
- la necesidad de reducir costes salariales, para hacer más competitivas las empresas, lo que implicaba reducir sueldos y eliminar los beneficios más importantes de los contratos colectivos y por tanto impedir que los trabajadores exigieran la aplicación del artículo 369 del Código del Trabajo en la negociación colectiva de 2003, lo que requería a su vez provocar cambios en las directivas sindicales;
 - siempre se denostó a los dirigentes de los sindicatos afiliados al Frente Unitario de Trabajadores, FUT (casi todos ellos hoy afiliados a FENATEL), a quienes se culpó de la huelga y de los perjuicios que la paralización causó a la empresa. Se trataría, según el presidente del Directorio del holding de dirigentes intransigentes, que no saben negociar colectivamente ni tienen capacidad negociadora y que son responsables de la grave situación económica. El objeto de reunirse con el personal era infundir temor entre los trabajadores: la no aceptación de las medidas que llevaría adelante la empresa pondría en riesgo la continuidad de la relación laboral, lo cual requería de dirigentes dóciles y cercanos al empleador.
- 610.** Asimismo, ejecutivos y trabajadores de las empresas Telefónica presionaron, en forma directa, a los trabajadores afiliados a los sindicatos afiliados a la organización querellante. Las presiones consistieron, entre otras: *a)* se ofrecía a los trabajadores beneficios económicos adicionales (que no se ofrecerían a los sindicatos de la organización querellante) si negociaban colectivamente en forma anticipada con SINTELFÍ, o *b)* en amenazas de despido si no se desafiliaban a nuestras organizaciones y se afiliaban a SINTELFÍ. Las amenazas fueron en algunos casos veladas, insinuando que el trabajador ponía en riesgo su fuente laboral si se mantenía afiliado a un sindicato de FENATEL, o en otros casos, descaradas y directas: «o te desafilias del sindicato al que perteneces y te afilias a SINTELFÍ, o serás despedido».

- 611.** Salvo dos delegados con fuero sindical, 60 trabajadores de la Gerencia Corporativa de Personas renunciaron a su afiliación sindical. En la campaña de presiones y amenazas para que ello ocurriera participaron directa y personalmente directivos de la empresa.
- 612.** Según FENATEL, en el desarrollo del proceso de negociación colectiva de 2003, las empresas del holding favorecieron indisimuladamente al sindicato SINTELF, a quien formularon ofertas sustancialmente más altas que la que se hiciera a los sindicatos afiliados a FENATEL. El actual convenio colectivo involucra a la gran masa de trabajadores sindicalizados (alrededor de 1.900 y reduce el sueldo de algunos trabajadores en más del 66 por ciento).
- 613.** Por otra parte, las empresas denunciadas han incumplido en forma sistemática los instrumentos colectivos de trabajo. Así, por ejemplo, se tramita ante los tribunales del trabajo una demanda por no pago de la suma de 7.500.000.000 (siete mil quinientos millones de pesos), que debía ser distribuida entre todos los trabajadores de la corporación, en virtud de la cláusula 4.2 del contrato colectivo de 1998. Y otra por incumplimiento de la cláusula 28.2 del contrato colectivo vigente (Seguros Complementarios de Salud). Otras demandas se tramitan por incumplimiento del pacto de estabilidad denominado Acuerdo Básico de Confianza ABC (cláusula 50 del contrato colectivo). En anexo FENATEL envía copia de algunas de las demandas, así como copia de 10 fiscalizaciones, que corresponden a otras tantas denuncias formuladas ante la Inspección del Trabajo, por incumplimiento de los contratos colectivos vigentes en la empresa.
- 614.** La presión de la empresa sobre los dirigentes sindicales se manifestó, entre otras cosas, en la insistencia, pertinaz, para que dejaran sin efecto el beneficio vigente por años que les permite dedicarse a tiempo completo a labores sindicales. Durante meses, la Gerencia de Personas dirigió cartas a los dirigentes sindicales, planteándoles su intención de dejar sin efecto el acuerdo conforme al cual los representantes de los trabajadores quedaban liberados de prestar servicios y podían dedicar todo su tiempo a trabajo sindical. Finalmente, la presión se hizo insostenible y todos los dirigentes de FENATEL, excepto tres, han debido reintegrarse a sus funciones en la empresa, a partir del lunes 26 de abril de 2004. En tanto que en el último proceso de negociación colectiva, las empresas han negado permisos especiales a los dirigentes de FENATEL que no se encontraban liberados a prestar servicios, los dirigentes de los demás sindicatos contaron con todos los permisos necesarios para llevar adelante el proceso negociador.
- 615.** Las empresas en cuestión han despedido a miles de trabajadores en los últimos cuatro años. Pero la elección de los trabajadores despedidos fue hecha con criterios antisindicales. FENATEL explica que sus sindicatos se vinculan con sus afiliados a través de una estructura interna que contempla la existencia de un cuerpo de delegados; se trata de socios que se distinguen por su activa participación en actividades sindicales. Pues bien, en el proceso de reducir su plantel, las empresas tuvieron especial cuidado de despedir a casi todo el cuerpo de delegados. FENATEL menciona el nombre de 42 trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

- 616.** En sus comunicaciones de 12 de abril y 21 de septiembre de 2005, el Gobierno declara que el Estado de Chile posee un catálogo de normas que reconocen, promueven y amparan los derechos señalados en los Convenios núms. 87 y 98, y que en especial sancionan las prácticas antisindicales y desleales durante la negociación colectiva. De la misma forma, la ley núm. 19759 de 2001 enumeró de manera más precisa las prácticas desleales y antisindicales, aumentó el monto de las multas y otorgó mayores facultades a la Dirección Nacional del Trabajo permitiéndosele hacerse parte en las causas que por este motivo se originen en los tribunales de justicia. En concordancia con la legislación nacional:

-
- corresponde a los tribunales de justicia calificar una conducta como antisindical, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva en los términos señalados en el artículo 292 del Código del Trabajo;
 - las inspecciones del trabajo, dependientes de la Dirección Nacional del Trabajo, tienen el deber de denunciar los hechos que estimen constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, constituyendo el informe de fiscalización que deben acompañar, presunción legal de veracidad;
 - la Inspección del Trabajo denunciante, podrá hacerse parte en el juicio que se origine por la denuncia de práctica antisindical o desleal.
- 617.** En cuanto a los alegatos específicos de la organización querellante, el Gobierno declara en relación con el alegado reemplazo de trabajadores involucrados en la huelga legal de 28 días durante el año 2002, en el marco del proceso de negociación colectiva, que practicada la fiscalización, la Inspección del Trabajo constató el reemplazo de los trabajadores en la huelga antes de los 15 días exigidos por la ley. No teniendo los empleadores facultad para realizar contratación de reemplazo, fueron sancionadas administrativamente con multa de 69 UTM, equivalentes a 1.721.700 pesos chilenos: la Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A., la empresa Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A., la Compañía de Telecomunicaciones de Chile Equipos de Servicios S.A., la Compañía de Telecomunicaciones de Chile Isapre Istel S.A. y Telefónica Empresa CTC Chile S.A.
- 618.** En cuanto al alegado impedimento para que los dirigentes sindicales cumplieran sus funciones, el Gobierno indica que la Inspección del Trabajo denunció la señalada práctica antisindical, tramitándose ésta en causa núm. 5295-2003 del 5.º Juzgado Laboral de Santiago. Con fecha 22 de julio de 2004, el Juez del Trabajo acogió la denuncia y condenó a la empresa denunciada al pago de una multa equivalente a 120 UTM. La sentencia, textualmente señala que la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales, impidiendo el libre acceso de los dirigentes a dependencias de la empresa, realizando «actos de injerencia» favoreciendo a los sindicatos que no pertenecen a FENATEL.
- 619.** En cuanto a la alegada actitud del holding de la Compañía de Teléfonos de Chile de privilegiar una organización sindical, el Gobierno señala que producto de una serie de informes de fiscalización se puede apreciar una serie de conductas proclives a unas organizaciones en desmedro de otras, situación que se manifiesta de las siguientes formas: promoviendo negociaciones anticipadas; efectuando ofertas con montos mayores que los ofrecidos a los sindicatos miembros de FENATEL: trato distinto a los dirigentes de FENATEL respecto de los sindicatos SINTELFY y de ingenieros civiles y desconocimiento de los permisos sindicales.
- 620.** En cuanto a la alegada presión a los trabajadores afiliados a FENATEL para obtener su desafiliación, el Gobierno declara que en la fiscalización practicada por la Inspección del Trabajo se da cuenta de una fuerte merma de afiliados en la Gerencia Corporativa (de 42 afiliados sólo quedan dos socios), así como de la descalificación de parte de la empresa de los dirigentes sindicales, cartas dirigidas a los trabajadores en que se les recomienda renunciar a los beneficios ganados en la negociación colectiva y de llamados abiertos de la empresa al personal a desafiliarse del sindicato y a negociar individualmente.
- 621.** En cuanto al alegato según el cual la empresa dejó sin efecto el acuerdo por el cual los dirigentes sindicales disfrutaban de permisos sindicales y quedaban liberados de sus servicios, debiendo reintegrarse a sus funciones, el Gobierno declara que la fiscalización de la Inspección del Trabajo estableció que la empresa desde 1991 hasta 1997 autorizó permisos sindicales de tiempo completo y goce de remuneraciones a los dirigentes de

FENATEL René Tabilo, Ricardo Campos, Pedro Sandoval y Fredy Escobar, para que estos se dedicaran de manera exclusiva a sus labores sindicales; según el informe la empresa, por medio de dos cartas de la Gerencia Corporativa, les indicó a los trabajadores que en virtud de la nueva situación financiera de la Compañía y sus filiales, se revisaría la situación de los permisos sindicales. Finalmente, la empresa comunicó a los mencionados dirigentes con fecha 15 de abril de 2004 que a partir del 21 de abril de 2004 los permisos sindicales se extinguían en lo que excediera la ley (que no puede ser inferior a seis horas, ni a ocho si la organización tiene más de 250 trabajadores, según lo señalado en el artículo 294 del Código del Trabajo). Este asunto fue una de las materias incluidas en la denuncia de práctica antisindical que realizara la autoridad administrativa en el Quinto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el cual se pronunció desfavorablemente para el sindicato respecto de este punto; la sentencia ha sido apelada y el procedimiento no ha concluido todavía.

- 622.** El Gobierno señala que las materias objeto de la queja formulada por FENATEL, fueron fiscalizadas, y algunas son objeto de causa judicial actualmente pendiente. El Gobierno indica que informará de la evolución de los juicios que no han concluido y acompaña el texto de la sentencia del 5.º Juzgado Laboral de Santiago donde se señala lo siguiente:

(...)

4. Que, por lo expuesto y analizando en conciencia los antecedentes relacionados esta juez estima que la denuncia ha incurrido en prácticas antisindicales, impidiendo el libre acceso de los dirigentes a dependencias de la empresa, realizando «actos de injerencia» favoreciendo a los sindicatos que no pertenecen a FENATEL y discriminando a estos últimos para fomentar la desafiliación de sus socios, a través de desventajosas proposiciones de convenio y de reuniones en que se infunde el temor de perder el empleo a quienes se encuentran acogidos a lo dispuesto en el art. 369 del Código del Trabajo, que son justamente los socios de los sindicatos denunciados. Estas conductas deben ser sancionadas por cuanto, importan la conculcación del libre ejercicio de la actividad sindical;

5. Que en cuanto a la contratación de trabajadores durante la huelga; pese a haberse acreditado dicha situación, no se sancionará en el presente juicio, toda vez que la Inspección del Trabajo ya sancionó dicha conducta con multa y no se acreditó que la denunciada haya persistido en la infracción con posterioridad. Lo anterior en aplicación del principio de «no castigar dos veces por la misma causa»;

6. Que el resto de la prueba rendida en nada altera lo razonado precedentemente;

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en las disposiciones citadas y lo establecido en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

I. Que se acoge la denuncia sólo en cuanto la denunciada deberá cesar con su conducta antisindical, permitiendo el libre acceso de los directores sindicales de la FENATEL y de todo otro director sindical a las instalaciones de la empresa, entre ellas, la ubicada en calle San Martín núm. 48; así como cesar también en toda práctica comunicacional tendiente a infundir temor sobre la pérdida del empleo por circunstancias que son consecuencia de acuerdos que fueron o serán legalmente convenidos con los sindicatos en los respectivos procesos de negociación colectiva. También deberá velar por que dentro de su actuar no exista discriminación entre los diversos sindicatos existentes y especialmente en no fomentar la desafiliación de los sindicatos que por una razón u otra le resulten incómodos a la empresa;

- 623.** El Gobierno señala que fueron despedidos 22 delegados sindicales en 2001 y 17 en 2003 por necesidades de la empresa en el marco de un proceso de reducción de personal que afectó a 1.593 trabajadores. El Gobierno indica que se impusieron multas (10 unidades tributarias y siete mil quinientos millones de pesos) por incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo.

- 624.** El Gobierno envía en anexo los siguientes comentarios de la Compañía Telefónica de Chile (CTC) sobre la queja, según los cuales, Telefónica CTC de Chile y sus empresas

filiales, tiene 22 sindicatos, agrupados algunos de ellos en tres federaciones, que representan a 2.650 trabajadores. De ellos, sólo 6 sindicatos tienen más de 100 personas, y 11 tienen menos de 30 personas cada uno, representando en varios casos a menos del 1 por ciento de la Compañía. La Federación Nacional de Trabajadores de Empresas Telefónicas y de Telecomunicaciones de Chile — FENATEL — en particular, agrupa a 5 sindicatos, que representan en total a 120 trabajadores. CTC de Chile señala que sus resultados después de superar los 300 millones de dólares de utilidad en los años 1996 y 1997, cayeron a valores negativos en 1999 y alcanzó un mínimo de casi 200 millones de dólares de pérdida el año 2000. En los años posteriores, la Compañía ha buscado continuamente lograr equilibrar las cifras en un mercado en que los ingresos siguen cayendo, a pesar de los esfuerzos de todos por diversificar los productos y mejorar la productividad. En el primer semestre de 2001, dados los malos resultados, Telefónica se vio obligada a despedir a alrededor de 1.200 trabajadores. Sin embargo, y aunque de acuerdo a los contratos colectivos estos trabajadores recibieron indemnizaciones muy superiores a las legales (40 días por año y sin topes de antigüedad) ello fue estimado muy insuficiente por los dirigentes y marcó muy negativamente las relaciones laborales. A mediados de 2002 se efectuó una negociación colectiva con los 22 sindicatos que tiene la Compañía. De ellos, se llegó a acuerdos con 11 sindicatos pero no con los restantes 11 sindicatos, dentro de los cuales se encuentran los de FENATEL. De hecho esos sindicatos optaron por ir a huelga, la que se mantuvo por 28 días, momento en que los sindicatos se acogieron a la opción de mantener los mismos beneficios que tenían hasta esa fecha (artículo 369 del Código del Trabajo). La ley establece que esta opción sólo puede ser invocada por los sindicatos, en cualquier momento, antes o durante la huelga.

- 625.** Durante la huelga, hubo todo tipo de actos maliciosos, daños a vehículos de ejecutivos, amedrentamiento (incluso en sus casas) a los dirigentes y trabajadores que habían llegado a acuerdos, atentados contra las oficinas, corte de fibra óptica en varios puntos del país, incluyendo fibras de otras empresas. En total, más de 150 atentados contra las instalaciones de las empresas.
- 626.** Los 11 sindicatos que habían ido a huelga siguieron diferentes caminos. Los cinco asociados a FENATEL y dos más, optaron por mantener un camino de «no conversar», y los otros cinco sindicatos optaron por un camino de negociación. Estas comenzaron en junio de 2003 y se logró firmar acuerdos en octubre de 2003.
- 627.** En todo este proceso no hubo ninguna práctica antisindical. Los trabajadores pudieron elegir libremente entre la opción de «buscar acuerdo» y la opción de «no transar». Los sindicatos que firmaron el acuerdo reflejaron sin duda la opinión de la gran mayoría de los trabajadores que demostraron esa voluntad cambiándose a los diversos sindicatos que conversaban. De este modo, FENATEL que tenía 490 trabajadores en junio de 2003, quedó reducida a 144 en noviembre de 2003. En consecuencia, la desafiliación masiva de trabajadores de los sindicatos de FENATEL, no es fruto de una acción dolosa de la empresa, sino es el legítimo ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores que comprendieron que para defender sus derechos e intereses en ese momento, el camino del diálogo y la flexibilidad era más adecuado y compatible con las circunstancias de la empresa. Una vez concluido el proceso con la gran mayoría de los trabajadores se les ofreció firmar el mismo acuerdo a los sindicatos agrupados en FENATEL, cosa que rechazaron, prefiriendo acogerse una vez más al artículo 369 del Código del Trabajo.
- 628.** CTC de Chile añade que no es efectivo que la Compañía haya contratado a personal de reemplazo. De hecho, la Inspección del Trabajo impuso una multa por 12 personas (había más de 1.900 trabajadores en huelga) y la Compañía solicitó reconsideración de la medida por considerarla un error. Con relación a impedir el acceso de los dirigentes a las dependencias, mientras dura la huelga, es preciso saber que la legislación chilena prohíbe a los trabajadores ingresar a los recintos de la Compañía durante la huelga. No es efectivo

que CTC de Chile haya sido apoyada por la fuerza pública. Efectivamente, la policía mantenía presencia constante en el sector para evitar actos de vandalismo, y para permitir que los ejecutivos y los trabajadores que no estaban en huelga pudieran circular con tranquilidad. En cuanto a la estrategia de la empresa denunciada por la organización querellante, CTC de Chile señala que no puede ser práctica antisindical acordar con los sindicatos nuevas condiciones de contratación; efectivamente, se buscaba disminuir los costos salariales ante la imposibilidad de mantener condiciones absolutamente fuera del mercado en condiciones que la Compañía enfrentaba pérdidas por varios años consecutivos.

- 629.** No es efectivo que se quisiera «destruir a los sindicatos», ni «buscar dirigentes dóciles». Siempre se comentó la importancia de los sindicatos y que ellos representen efectivamente los reales intereses de los trabajadores. Los trabajadores eligieron libremente, con toda la información a la vista. No es cierto que se haya querido privilegiar una organización en particular; de hecho, se invitó a los 22 sindicatos a conversar, algunos quisieron hacerlo y otros no.
- 630.** Los números que se entregan con relación al sindicato SINTELFÍ son falsos. Los números correctos son que a julio de 2003, tenía 744 socios (19 por ciento de los trabajadores sindicalizados) y en noviembre de 2003 había aumentado a 1.586 socios (39 por ciento). FENATEL ha quedado reducida a 120 socios, porque sus socios usando la libertad de afiliación consagrada en la ley, han preferido ser representados por otras organizaciones. FENATEL además, tiene problemas de quórum para operar, debido a que ha mantenido una estructura de cinco sindicatos. El menor de ellos tiene cuatro socios, el que lo sigue 16 socios.
- 631.** Este grupo de sindicatos confunde el derecho que tiene todo empleador a explicar en detalle a sus trabajadores la situación de la Compañía y sus consecuencias, con prácticas antisindicales. Las reuniones se efectuaron en un clima de franqueza y transparencia con muchos trabajadores y en presencia de dirigentes de los diversos sindicatos. Es absolutamente falso que se haya sindicado como responsables de la crisis económica de Telefónica a los dirigentes sindicales o que se haya ofrecido beneficios económicos diferentes a personas de un sindicato u otro. De hecho, todos tuvieron la misma opción, algunos la aceptaron.
- 632.** Nuevamente es falso que la Gerencia Corporativa de Personas haya presionado para que sus trabajadores se desafilien de los sindicatos. Por lo pronto esta Gerencia tenía 30 personas (y no 60 como indica FENATEL), de las cuales había tres sindicalizadas en septiembre de 2002; en diciembre de 2003 había dos sindicalizadas. Si consideramos además las personas que trabajan en la empresa T-Gestiona, eran 52 personas en total de las cuales 22 estaban sindicalizadas en septiembre de 2002. En diciembre de 2003 había 47 personas y 20 sindicalizadas.
- 633.** La comparación que FENATEL hace, entre los beneficios entregados a SINTELFÍ y los que ella recibió, es claramente incorrecta, por cuanto compara la situación final de SINTELFÍ con la oferta inicial a ellos. Obviamente, una oferta final es diferente a una inicial.
- 634.** El tener diferentes interpretaciones de cláusulas de los contratos colectivos no significa práctica antisindical, por cuanto se aplica consistentemente a todos los sindicatos. Simplemente, son diferentes interpretaciones, y se aclaran como corresponde en los Tribunales de Justicia. De hecho, en el juicio que comenta FENATEL por un presunto no pago de 7.500.000.000 de pesos chilenos, la Compañía ganó un juicio a uno de los sindicatos y a la fecha ha perdido otro en la Corte de Apelaciones y se espera la resolución de la Corte Suprema.

635. La Compañía tiene 22 sindicatos, más de 100 dirigentes y más de 20 que sólo trabajaban en actividades gremiales. O sea un dirigente a tiempo completo cada 200 trabajadores aproximadamente. En el caso de FENATEL, que en diciembre de 2003 representaba a 194 trabajadores tenía ocho dirigentes dedicados exclusivamente a actividades gremiales. A todas luces parece un número exagerado, y se presta para evidentes excesos como el cometido por el dirigente Sr. Carlos Burgos Abarca que decidió no ir ni siquiera al sindicato, recibiendo un sueldo sin hacer nada por la Compañía ni por los trabajadores.
636. Parece excesivo, permitir que 15 dirigentes de FENATEL se dediquen a tiempo completo a una negociación en que representan a un poco más de 150 trabajadores. Diferente es el caso de SINTELFÍ en que cinco dirigentes representan a más de 1.000 personas.
637. Efectivamente, las personas mencionadas por FENATEL fueron despedidas. Lo que no comentan los sindicatos es que no han entregado nunca una lista de sus delegados a la Compañía, ni los estatutos sindicales. De coincidir algunos nombres con posibles «delegados», ellos no serían aquellos contemplados en el Código del Trabajo, que tienen fuero sindical, sino quizás delegados internos cuya calidad a la empresa, como le indicamos, no ha sido dada a conocer.

C. Conclusiones del Comité

638. *El Comité observa que la organización querellante ha presentado los siguientes alegatos: contratación de trabajadores por parte de la Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A. y otras empresas del holding para reemplazar huelguistas, prácticas antisindicales durante la huelga de 2002, incluida la presencia de la policía y el hecho de que las empresas impidieron el acceso de los dirigentes sindicales a las dependencias de las mismas; injerencias para que los dirigentes sindicales fueran reemplazados y para privilegiar a un sindicato proclive a la empresa, lo que provocó una gran desafiliación de los miembros de los sindicatos afiliados a la organización querellante, que sufrieron una campaña antisindical por parte de los ejecutivos de la empresa, así como presiones consistentes en beneficios económicos a los trabajadores que negociaron con el sindicato proclive al empleador y en amenazas de despido a los trabajadores en caso de no desafiliación; favorecimiento al sindicato proclive a la empresa en el proceso de negociación colectiva de 2003; incumplimiento sistemático de contratos colectivos vigentes; despidos con criterios antisindicales, incluidos los de delegados sindicales (según la respuesta del Gobierno fueron despedidos 22 en 2001 y 17 en 2003 por necesidades de la empresa en el marco de un proceso de reducción de personal que afectó a 1.593 trabajadores); y pérdida de los permisos sindicales a tiempo completo.*
639. *El Comité toma nota de los comentarios de la Compañía Telefónica de Chile sobre la queja en los que destaca la difícil situación económica de las empresas del holding y el hecho de que llegó a acuerdos con 16 de los 22 sindicatos de la empresa reflejando la opción de la gran mayoría de trabajadores frente a la opción de «no transar» de FENATEL. Según la CTC de Chile, esta opción de «no transar» explica la desafiliación masiva de trabajadores de los sindicatos de FENATEL (actualmente cuenta sólo con 120 socios y el aumento de los socios del sindicato SINTELFÍ (hasta 1.586). CTC de Chile niega las prácticas sindicales alegadas y que haya presionado a los trabajadores para que se desafilien así como que no se puede confundir el derecho de todo empleador a explicar en detalle a los trabajadores la situación de la Compañía con prácticas antisindicales. La empresa destaca por último que la presencia de la fuerza pública perseguía evitar actos de vandalismo y que durante la huelga se produjeron 150 atentados contra instalaciones de las empresas, corte de fibra óptica, daños a vehículos, etc. Asimismo, según la empresa en lo que respecta al incumplimiento de los acuerdos colectivos se han dictado sentencias a veces favorables a la empresa y a veces al sindicato. En cuanto a la pérdida de los*

permisos sindicales a tiempo completo de varios dirigentes de las organizaciones afiliadas a FENATEL, la empresa lo justifica por la drástica caída de su representatividad.

- 640.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno relativas a la imposición de sanciones a cinco empresas de CTC de Chile por incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo (10 unidades tributarias y siete mil quinientos millones de pesos) por el reemplazo de huelguistas (69 unidades tributarias mensuales equivalentes a 1.721.700 pesos chilenos), y a diversas prácticas antisindicales constatadas por la autoridad judicial (5.º Juzgado Laboral de Santiago) que habían sido sometidas previamente a la Inspección del Trabajo y que dieron lugar a una sanción de la autoridad judicial correspondiente a 120 unidades tributarias mensuales. El Comité toma nota de que en la sentencia se indica que la empresa CTC de Chile:*

Ha incurrido en prácticas antisindicales, impidiendo el libre acceso de los dirigentes a dependencias de la empresa, realizando «actos de injerencia» favoreciendo a los sindicatos que no pertenecen a FENATEL y discriminando a estos últimos para fomentar la desafiliación de sus socios, a través de desventajosas proposiciones de convenio y de reuniones en que se infunde el temor de perder el empleo a quienes se encuentran acogidos a lo dispuesto en el art. 369 del Código del Trabajo, que son justamente los socios de los sindicatos denunciante. Estas conductas deben ser sancionadas por cuanto, importan la conculcación del libre ejercicio de la actividad sindical.

- 641.** *El Comité observa igualmente que en la sentencia se ordena a la empresa a:*

Cesar su conducta antisindical, permitiendo el libre acceso de los directores sindicales de la FENATEL y de todo otro director sindical a las instalaciones de la empresa, entre ellas, la ubicada en calle San Martín núm. 48; así como cesar también en toda práctica comunicacional tendiente a infundir temor sobre la pérdida del empleo por circunstancias que son consecuencia de acuerdos que fueron o serán legalmente convenidos con los sindicatos en los respectivos procesos de negociación colectiva. También deberá velar por que dentro de su actuar no exista discriminación entre los diversos sindicatos existentes y especialmente en no fomentar la desafiliación de los sindicatos que por una razón u otra le resulten incómodos a la empresa.

- 642.** *Aunque lamenta los numerosos actos de violencia que según la empresa (tal como se indica en el punto de vista de ésta transmitido por el Gobierno) se habrían producido durante la huelga de 2002, el Comité constata que la inspección de trabajo y en algunos casos la autoridad judicial en primera instancia sancionaron determinados actos antisindicales que se produjeron en el conflicto colectivo iniciado en 2002 y en la posterior negociación colectiva. El Comité constata también que la autoridad judicial debe pronunciarse todavía sobre determinados recursos de apelación presentados por las empresas. En estas condiciones, el Comité lamenta las graves repercusiones que dichos actos pudieron haber tenido de haberse producido en la tasa de afiliación de las organizaciones de FENATEL, espera firmemente que tales actos no se producirán en el futuro y pide al Gobierno que vele por el respeto de los Convenios núms. 87 y 98 en las empresas del holding CTC de Chile. Al mismo tiempo, teniendo en cuenta los actos de violencia durante la huelga a los que se refiere la empresa, el Comité recuerda que el artículo 8 del Convenio núm. 87 establece que al ejercer los derechos que se les reconocen en el Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.*

643. *El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno según las cuales la inspección de trabajo obtuvo sentencia desfavorable en lo que respecta al incumplimiento de los permisos sindicales pero esa sentencia ha sido apelada. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los recursos de apelación presentados, incluidos el relativo a los permisos sindicales y el relativo al incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo y que indique si FENATEL ha interpuesto recurso judicial en relación con los despidos de delegados de esta organización, sobre los que la empresa declara que desconocía su condición de delegados y precisa que no disfrutaban en cualquier caso de fuero sindical.*

Recomendaciones del Comité

644. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *el Comité constata que la inspección de trabajo y en algunos casos la autoridad judicial en primera instancia sancionaron determinados actos antisindicales que se produjeron en el conflicto colectivo iniciado en 2002 en las empresas del holding CTC de Chile y en la posterior negociación colectiva y lamenta las graves repercusiones que esos actos pudieron haber tenido de haberse producido en la tasa de afiliación de las organizaciones de FENATEL. El Comité constata también que la autoridad judicial debe pronunciarse todavía sobre determinados recursos de apelación presentados por las empresas y que la autoridad judicial se pronunció desfavorablemente contra la demanda presentada por la inspección de trabajo contra la empresa alegando incumplimiento de los permisos sindicales, sentencia que ha sido recurrida. El Comité espera firmemente que en el futuro no se producirán actos antisindicales, y pide al Gobierno que vele por el respeto de los Convenios núms. 87 y 98 en tales empresas, y*
- b) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los recursos de apelación presentados en relación con este caso y en particular sobre el recurso judicial de apelación interpuesto en relación con los permisos sindicales de dirigentes de FENATEL o en relación con el incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo y que indique si FENATEL ha interpuesto recurso judicial en relación con los despidos de delegados de esta organización sobre los que la empresa declara que desconocía su condición de delegados y precisa que no disfrutaban en cualquier caso de fuero sindical.*

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por**

- **la Federación de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas (FETRA-TV) y**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Sindicato Canal 13 TV)**

Alegatos: la organización querellante alega el reemplazo de trabajadores involucrados en una huelga legal en 2004, en la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, la utilización de empresas de suministro de personal y el recurso a falsos contratos de prestación de servicios en lugar de contratos de trabajo con el consiguiente descenso de la afiliación sindical con fines antisindicales; despidos masivos desde 2001 y otras prácticas antisindicales; discriminación en perjuicio del secretario general del Sindicato al confiarse ciertas operaciones que le habían correspondido a una empresa contratista; presiones de la empresa para que los trabajadores renuncien a la negociación colectiva, beneficiando al mismo tiempo económicamente a los que no formaron parte del grupo negociador y perjudicando a los que sí lo hicieron; incumplimiento de lo dispuesto en el contrato colectivo; despido reciente de tres miembros del Sindicato; imposibilidad de que el Sindicato de empresa afilie a trabajadores suministrados por empresas externas, y suscripción por parte de los trabajadores de contratos individuales impuestos por la empresa que les excluyen de la negociación colectiva

645. La queja figura en una comunicación conjunta de la Federación de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas (FETRA-TV) y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Sindicato Canal 13 TV) de fecha 14 de octubre de 2004. Por comunicación de fecha 30 de marzo de 2005, FETRA-TV envió informaciones complementarias.

646. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 21 de febrero, 8 de marzo, 6, 14 y 18 de abril y 2 de agosto de 2005.

647. Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

648. En su comunicación de 14 de octubre de 2004, la Federación de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas (FETRA-TV) y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Sindicato Canal 13 TV) alega prácticas laborales violatorias de los derechos sindicales, en la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Canal 13 TV, tendientes a debilitar y en definitiva a suprimir la organización sindical de Canal 13 TV. Los querellantes alegan el despido masivo de trabajadores con contrato indefinido desde el año 2001 y la contratación y utilización de empresas de suministro de personal, que proporcionan trabajadores, bajo régimen de subcontratación, para las funciones propias del rubro principal, tales como camarógrafos, iluminadores, operadores de audio y vídeo, tramoyistas, etc. Las organizaciones querellantes señalan que la Inspección del Trabajo respectiva constató esta situación, emitió un informe y aplicó multas por la infracción al Código del Trabajo. En efecto, prosiguen los querellantes, en los casos mencionados se configura la relación de subordinación o dependencia con la Corporación de Televisión de la Universidad Católica de Chile y los supuestos contratos individuales que los trabajadores tienen con las empresas externas no corresponden a la realidad laboral, pasando en realidad el tercero a ser «empleador aparente». Existe pues la «simulación» a que se refiere el artículo 478 del Código del Trabajo. Este sistema constituye, a juicio de los querellantes, una práctica antisindical contraria a los Convenios núms. 87 y 98 y al Código del Trabajo, pues ha debilitado la organización sindical y ha impedido el ejercicio del derecho de negociación colectiva, ya que esos trabajadores no mantienen contrato de trabajo con el Canal 13 TV; de hecho, se ha producido una disminución de socios del Sindicato (de 723 socios en el año 2000 a 491 en el año 2004), no obstante que la dotación total de trabajadores que labora en Canal 13 alcanza a 1.000 personas.
649. Por otra parte, los querellantes alegan que constituyen práctica de Canal 13 TV las falsas prestaciones de servicios a honorarios (contratos de prestación de servicios), pues los trabajadores, en la realidad, prestan servicios como dependientes regidos por el Código del Trabajo. Esta práctica afecta a los derechos sindicales, pues a esas personas se les desconocen todos los derechos que les confiere el Código del Trabajo, como la de afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.
650. Asimismo, con ocasión del proceso de negociación colectiva en la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, iniciado el 20 de mayo de 2004, los trabajadores involucrados ejercieron el derecho a huelga que establece el artículo 374 del Código del Trabajo, la que se inició el 13 de julio de 2004. Una vez iniciada la huelga, sin embargo, el Canal 13, violando el artículo 381 del Código del Trabajo, procedió a reemplazar, en forma ilegal, a numerosos trabajadores en huelga legal. Este reemplazo ilegal de trabajadores, produjo el término abrupto de la huelga legal, y obligó a los trabajadores afectados a la negociación colectiva a aceptar la prórroga del contrato colectivo anterior sin reajustabilidad de sus remuneraciones ni de sus beneficios, conforme a lo dispuesto por el artículo 369 del Código del Trabajo. Los inspectores del trabajo han constatado estas prácticas antisindicales de la empleadora, las que habrían sido denunciadas a los tribunales competentes.
651. En su comunicación de 30 de marzo de 2005, FETRA-TV señala en relación con la contratación de personal del canal de televisión por terceros, que a la fecha continúan trabajando en Canal 13 un total aproximado de 300 personas, quienes se han transformado en personal permanente, contratados por terceros. Asimismo, lo que la empresa denomina

«externalización de labores» o «subcontratación», es en realidad utilizar la intermediación de la contratación mediante pseudo empleadores que no son más que meros suministradores de personal. Esta situación no está contemplada en el Código del Trabajo, por lo cual esta conducta es ilegal y ha privado a cientos de trabajadores del derecho a pertenecer al Sindicato y de negociar colectivamente con Canal 13. La rebaja de remuneraciones y la pérdida de todos los beneficios colectivos ha sido una consecuencia directa y comprobable de lo señalado precedentemente, produciéndose discriminación entre los trabajadores, unos contratados directamente por Canal 13, sindicalizados y con beneficios colectivos, y otros realizando igual trabajo pero con menores sueldos, sin beneficios colectivos y sin posibilidad de ingresar al Sindicato. Asimismo se configura este sistema como un mecanismo de chantaje o presión indebida sobre los trabajadores sindicalizados al preferirse a menudo en operaciones de mayor valor profesional y/o pecuniario al trabajador más barato y sin derechos colectivos como viáticos, alojamiento y comidas en su horario y de nivel regulado entre otros, produciéndose una constante amenaza tácita de despido por razones de costo.

- 652.** Lo anterior ha coincidido con una baja ostensible de la afiliación sindical. Del total señalado de contratados por terceros, alrededor de 40 trabajadores son ex socios del Sindicato, quienes por tanto, ya no pueden negociar colectivamente con la administración de Canal 13, habiendo perdido todos los beneficios colectivos y laborando hoy en las mismas funciones que antes pero con menores remuneraciones. Los otros 260 trabajadores suministrados no han llegado a poder sindicalizarse ni a negociar colectivamente ya sea porque se los mantuvo por años con contratos temporales (a pesar de no estar en esa condición por haber permanecido largo tiempo prestando servicios) y luego pasaron a laborar suministrados por terceros como también porque han ingresado directamente por esa vía, convirtiéndose invariablemente todos ellos en trabajadores permanentes de Canal 13 sin tener el reconocimiento contractual ni los derechos correspondientes.
- 653.** La disminución de socios del Sindicato hace que a marzo de 2005 el número de socios es de 450 trabajadores. Esa disminución se debe en algunos casos al temor que tienen los trabajadores de ejercer el derecho a sindicalizarse por miedo a perder su trabajo (es un hecho que ante los diversos y sostenidos procesos legales de larga duración y pobres o nulos resultados, los sentimientos de impunidad e indefensión determinan un ambiente de temor). En marzo de 2005 se mantiene en alrededor de 1.000 trabajadores que prestan servicio al canal de televisión, ya sea con contrato de trabajo directo con el canal o mediante la subcontratación de personal.
- 654.** Con relación a los falsos contratos de prestación de servicios a honorarios, éstos han continuado aplicándose por la administración del Canal, a pesar de las denuncias efectuadas ante la Inspección del Trabajo; cabe destacar la del último proceso de negociación colectiva, consistente en contratar reemplazantes durante la huelga (aproximadamente 300 personas) sin dar cumplimiento a los requisitos exigidos por la ley.
- 655.** El Canal 13 TV tuvo a su cargo por sexto año consecutivo el Festival Internacional de la Canción de Viña del Mar, en su género uno de los más importantes de América Latina. Con ocasión de dicho evento, las operaciones de control de sonido interno de la Quinta Vergara, lugar donde se desarrolla dicho festival, fue entregado a una empresa contratista, excluyéndose a cuatro operadores de la estación televisiva, quienes en los últimos años habían cumplido dichas funciones. Entre ellos el secretario del sindicato de la corporación, don Iván Mezzano, quien sufrió directamente la pérdida patrimonial y el menoscabo profesional que tal situación ocasionó, transgrediéndose en tal caso el fuero sindical establecido en el Código del Trabajo.
- 656.** Con ocasión del último proceso de negociación colectiva (junio 2004) algunos trabajadores fueron excluidos de la nómina del grupo negociador, al haber suscrito un anexo de contrato

individual de trabajo impuesto por la empresa de no poder negociar colectivamente, temiendo por su estabilidad laboral, y siendo excluidos también otros quienes tenían contrato por obra o faena, perdiendo todos ellos la posibilidad de acceder a los beneficios colectivamente negociados. A la fecha el Sindicato no tiene certeza de cuántos nuevos asociados pudiesen haber sido presionados a suscribir tales anexos, ya que la empresa efectúa estas maniobras al margen del conocimiento de la directiva sindical.

- 657.** Como otra forma de práctica antisindical por parte de la empresa, inmediatamente finalizada la huelga se pagó a todos los trabajadores que no formaron parte del grupo negociador un bono de 180.000 pesos (30 de julio de 2004) al mismo tiempo que a quienes negociaron se aplicaba descuento del 20 por ciento de sus sueldos por los días que hizo uso del derecho de huelga, lo que significa una abierta discriminación entre trabajadores que negociaron colectivamente y quienes no lo hicieron.
- 658.** A raíz de graves incumplimientos al contrato colectivo, inmediatamente posteriores a la huelga legal de julio de 2004, el Sindicato debió presentar sucesivas demandas (a la fecha cuatro) ante los tribunales de justicia. Tres de ellas se refieren al no pago o pago parcial de determinados beneficios y otra a un grupo de trabajadores (50) que participando por primera vez en un proceso de negociación colectiva fueron excluidos por voluntad unilateral de la administración del Canal de algunos o la totalidad de los beneficios que poseen los demás socios con posterioridad al último proceso de negociación colectiva, a pesar de que el Canal entrega estos mismos beneficios a otros trabajadores no asociados al Sindicato. A consecuencia de los mencionados juicios se han producido recientemente actitudes de hostigamiento directo a los socios del Sindicato por parte de la subgerencia de personal de Canal 13, la que ha enviado comunicaciones escritas y personales a todos los socios del Sindicato, con el fin explícito de informar que en uno de los juicios pendientes la empresa ha debido faltar a la privacidad de los datos reservados del trabajador a quien se dirige dicha comunicación, debido a que por petición del Sindicato, el Tribunal ordenó acompañar copia de las liquidaciones de remuneraciones y de los contratos de cada demandante. En esta comunicación la subgerencia de la empresa consigna como «molestias que le ocasionan» a la empresa las gestiones del sindicato; la finalidad de ello no ha sido sino amedrentar a los trabajadores sindicalizados. Coincidentemente en los mismos días en que se hacía llegar la mencionada comunicación por parte del Canal, se produjo el despido de tres trabajadores sindicalizados con contrato indefinido. Esta política del Canal, ha motivado el retiro de varios asociados y demuestra claramente el hostigamiento del cual es objeto el Sindicato, ya que de esta forma ha logrado inquietar fuertemente a algunos de los más de 400 trabajadores cuyos derechos se han demandado judicialmente.

B. Respuesta del Gobierno

- 659.** En sus comunicaciones de fechas 21 de febrero, 8 de marzo y 6, 14 y 18 de abril de 2005, el Gobierno declara que la legislación chilena recoge los principios de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y prevé mecanismos de fiscalización y de sanción administrativos que demuestran un respetable grado de eficiencia de manera que la Inspección del Trabajo puede imponer multas en caso de inspección de la legislación laboral, poner dichas infracciones en conocimiento de la autoridad judicial y asegurar el respeto de los principios de los Convenios núms. 87 y 98.
- 660.** En el mismo sentido, el Libro IV del Código del Trabajo de la República de Chile establece y reglamenta de manera completa y acuciosa un procedimiento de negociación colectiva, el que no sólo se encuentra reservado para organizaciones sindicales establecidas, sino que también para trabajadores que se reúnan exclusivamente para este efecto, en el evento que éstos no se encuentren agrupados en un sindicato.

- 661.** De la forma antes dicha, la legislación laboral da cuenta claramente de uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical, la cual es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo.
- 662.** Sin perjuicio de lo anterior y, reconociendo los severos problemas de legitimidad que tienen las organizaciones sindicales de empresa ante su contraparte directa y el proceso de negociación colectiva, el Gobierno ha impulsado una serie de actividades a nivel nacional, en conjunto con diversos ministerios, con el fin de promover y legitimar los procesos de diálogo al interior de la empresa.
- 663.** Tal como lo reconoce la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas (FETRA-TV) en su presentación ante la Organización, los mecanismos de fiscalización y de sanción administrativas contemplados en la legislación chilena, demostraron un respetable grado de eficiencia. Así es como, ante la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Canal 13 TV, la Inspección Comunal del Trabajo correspondiente (Inspección Nor-Oriente del Trabajo), se hizo presente en el domicilio de la empresa y, luego de su oportuna fiscalización, procedió a cursar por distintas materias las multas señaladas en la Ley Laboral y a poner dichas infracciones en conocimiento de la justicia ordinaria laboral; estas multas administrativas han sido reclamadas judicialmente por la empresa.
- 664.** Por otra parte, el Gobierno, luego de reunirse con las partes de este conflicto laboral, no puede desconocer el lamentable estado de deterioro que las relaciones laborales entre la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Canal 13 TV y el Sindicato de Trabajadores de ésta. En este sentido es necesario tener presente que, la huelga, muy a menudo viene a ser el síntoma de problemas más amplios y difusos que están en juego y, la reclamación de los trabajadores tiene su causa inmediata en un conflicto laboral que fue mal resuelto por las partes. De esta manera, tanto la empresa y los trabajadores reconocen estar insertos en un proceso de descomposición de su relación, la que por años fue armónica. Es necesario señalar que alrededor del 90 por ciento de los trabajadores de la empresa televisiva pertenecían a su Sindicato, incluyendo en éste a los directivos máximos de la estación, quienes actuaron, las más de las veces, como promotores de una serie de iniciativas sindicales.
- 665.** Este marco de convivencia se ha ido deteriorando conforme la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Canal 13 TV fue entrando en una crisis económica reconocida por ésta. En el marco de esta crisis, la empresa decidió externalizar algunos servicios considerados como fundamentales por los trabajadores, política que es considerada por el sindicato como atentatoria a la libertad sindical toda vez que ha disminuido paulatinamente el número de afiliados a la organización.
- 666.** Esta política ha preocupado sobre manera a este Gobierno, toda vez que la prestación de servicios por terceros transita por una débil legalidad, que permite que las empresas, sin violar flagrantemente la ley, puedan llevar adelante sus procesos productivos sin reconocer el grado de dirección y control necesario para que se reconozca la subordinación y dependencia obligatoria para que se configure la relación laboral. Por ello, el Gobierno ha enviado un proyecto de ley al Parlamento que tiene por objeto regular la práctica antes citada, con el objeto de proteger a los trabajadores, parte más débil de la relación laboral.
- 667.** En cuanto al reemplazo de trabajadores involucrados en la huelga general, durante el proceso de negociación colectiva, el Gobierno declara que luego de la fiscalización, la Inspección del Trabajo Nor-Oriente, se pudo apreciar que: 1) el referido proceso de negociación colectivo involucró a 509 trabajadores de la empresa, que votaron e hicieron

efectiva la huelga durante cuatro días, al término de los que, la comisión negociadora, con fecha 17 de julio de 2004, se acogió a lo dispuesto en el artículo 369, inciso 2.º, del Código del Trabajo; y 2) la Inspección del Trabajo Nor-Oriente constató la existencia de 120 trabajadores reemplazados aplicándosele a la empresa multas por un monto de 5.580 unidades tributarias mensuales (UTM), las cuales fueron impugnadas por la empresa ante el 4.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el cual en su sentencia de primera instancia, pronunciada con fecha 4 de noviembre de 2004, desestimó la denuncia de prácticas desleales en contra de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Por su parte, la Dirección del Trabajo, en uso de las facultades que le franquea la ley y el procedimiento, apeló de esta sentencia. Del mismo derecho hizo uso el Sindicato de trabajadores de la estación televisiva. Dado que la vía judicial se encuentra aún pendiente, es imposible aventurar un juicio respecto de si efectivamente la empresa cometió o no dichas conductas antisindicales.

- 668.** En cuanto al despido de 100 trabajadores miembros del Sindicato previamente al inicio del proceso de negociación colectiva, el Gobierno señala que los trabajadores de la empresa sostienen que habría significado que la empresa incurrió en prácticas lesivas para la libertad sindical. El Gobierno añade que luego de la fiscalización de la Inspección del Trabajo Nor-Oriente, la infracción a la norma laboral fue denunciada ante el 4.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en proceso rol núm. L-2561-2004. En sentencia de primera instancia, pronunciada con fecha 26 de agosto de 2004, la jueza titular, rechazó la posición del órgano fiscalizador resolviendo a favor de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- 669.** Sin embargo, tanto la Dirección del Trabajo, por medio de la Inspección Nor-Oriente, como el Sindicato de la empresa han presentado en la causa en comento recursos de casación y de apelación. La presentación de estos recursos determina que la causa se mantenga pendiente, por lo que es difícil aventurar si la empresa dejó de cumplir con las normas que aseguran la libertad sindical.
- 670.** En cuanto a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, sancionada con multa por el Código del Trabajo en el artículo 478, inciso 1.º, el Gobierno declara que tras la correspondiente fiscalización la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente aplicó una multa administrativa a la Corporación de Televisión mediante las resoluciones de fecha 21 de julio de 2003. Concretamente, se multó administrativamente a la empresa por infracción a la norma del inciso 1.º del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, simular la contratación de trabajadores a través de terceros, y multó administrativamente a la empresa por no escriturar los contratos de trabajo, respecto de los trabajadores señalados en la respectiva resolución de multa; no llevar para los efectos de controlar las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias un registro de asistencia, respecto de los mismos trabajadores, y no entregar junto con el pago, un comprobante con indicación del monto cancelado y la forma como se determinaron las deducciones efectuadas. La Pontificia Universidad Católica de Chile presentó una reclamación judicial de la multa administrativa ante el 6.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. La causa se encuentra actualmente con su período de discusión y prueba finalizado, encontrándose pendiente la resolución del tribunal.
- 671.** En su comunicación de fecha 2 de agosto de 2005, el Gobierno se refiere a la comunicación de FETRA-TV de fecha 30 de marzo de 2005 y declara que el Sindicato Canal 13 TV ha presentado una demanda ante el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en 2005. A raíz de ello ese tribunal ha solicitado información a la Dirección de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la cual ha respondido a través de un informe de fiscalización. El Gobierno señala que los alegatos de FETRA-TV son en general los mismos que los de la mencionada demanda judicial.

- 672.** Por último, el Gobierno envía los comentarios de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Canal 13 TV sobre la queja, según los cuales los trabajadores de las empresas externas no han sufrido ningún menoscabo por parte de esta Corporación que les impida ejercer sus derechos sindicales. Por tanto, difícilmente se puede acusar a Canal 13 de atentar en contra de la libertad sindical. Durante los años 2002 y 2003 la Corporación inició un proceso de externalización, legítimo y ajustado a derecho, de una serie de funciones inherentes o complementarias al giro normal de la misma. Este proceso de externalización (descentralización productiva) se produjo luego de una serie de acciones destinadas a racionalizar y reestructurar las diferentes dependencias y organismos. Es decir, luego de un proceso natural tendiente a adecuarse a los cambios que ha experimentado la industria televisiva, tanto a nivel nacional como internacional.
- 673.** Según la Corporación, la Dirección del Trabajo, a través de sus fiscalizadores, tuvo un criterio distinto frente a este tipo de externalizaciones, cuestión que derivó en las multas por «simular la contratación a través de terceros referido a las empresas externas». A juicio de Canal 13, esta multa no sólo resultaba arbitraria e ilegal, sino que además no se ajustaba a la realidad de los hechos. La Corporación de Televisión jamás ha pretendido utilizar subterfugios tendientes a eludir el cumplimiento de normas imperativas y, por cierto, nunca ha ejecutado actos que permitan presumir la existencia de una simulación ilícita. Fundado en lo anterior, Canal 13 reclamó judicialmente de estas multas ante el 6.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa rol núm. 3855-2003. Dicha causa actualmente se encuentra en la primera instancia, pendiente de resolución por parte del órgano jurisdiccional.
- 674.** En cuanto a la alegada existencia de presuntas prácticas antisindicales con ocasión de la negociación colectiva, según la Corporación no hubo en la práctica contratación de trabajadores nuevos, ni tampoco se verificó una reasignación de funciones que eventualmente pudiese vulnerar el legítimo ejercicio del derecho de huelga. Se les explicó documentadamente a las fiscalizadoras que la última oferta efectuada a la organización sindical cumplía con todos y cada uno de los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo y que no se había contratado a ningún trabajador nuevo. Asimismo, se les señaló que los trabajadores que permanecían en las dependencias del Canal constituían personal no sindicalizado que prestaba servicios con bastante anterioridad en la Corporación, y que llevaban a cabo funciones regulares de sus respectivos contratos, y que en modo alguno podían ser tachados de reemplazantes. Nada de ello fue óbice para que se cursara la multa respectiva. La autoridad judicial dio razón a la empresa en primera instancia y se encuentra pendiente un recurso de apelación interpuesto por la Dirección del Trabajo. En cuanto a la presunta existencia de contratos laborales bajo la forma de contratos a honorarios, la Corporación señala que mantiene un alto nivel de formalización de las relaciones laborales, en sus distintas alternativas (*v. gr.*, contratos indefinidos, contratos a plazo y contratos por obra, entre otros). La participación de personas bajo contratos de prestación de servicios a honorarios resulta toda una excepción en esta Corporación y representan un porcentaje bajísimo. Sólo han existido situaciones muy puntuales en que Canal 13 TV ha sido demandado por estos conceptos, obteniendo en varios de esos casos sentencias favorables, ratificándose en ellas expresamente la legalidad de estos contratos.
- 675.** En cuanto a la presunta desvinculación ilegal de trabajadores para afectar el normal funcionamiento de la organización sindical, según indica la Corporación la Inspección del Trabajo presentó denuncia por prácticas antisindicales ante la autoridad judicial a raíz de una denuncia del Sindicato; la autoridad judicial estimó que no existía ningún fundamento para sancionar a Canal 13 TV por presuntas prácticas antisindicales y apreció que todas las desvinculaciones denunciadas obedecieron a criterios estrictamente económicos y/o de reingeniería interna; según la Corporación, la mayor parte de los trabajadores que dejaron la empresa lo hicieron en virtud de convenios ratificados por la organización sindical, fundándose en hipótesis tales como jubilación anticipada o retiro voluntario. Contra esta sentencia en primera instancia la Inspección del Trabajo y el Sindicato interpusieron

recursos de apelación y de casación; el recurso de casación interpuesto por dicha Inspección fue declarado inadmisibile; está pendiente de resolución el recurso de apelación.

C. Conclusiones del Comité

- 676.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega el reemplazo de trabajadores involucrados en una huelga legal en 2004 en la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, la utilización de empresas de suministro de personal y el recurso a falsos contratos de prestación de servicios en lugar de contratos de trabajo con fines antisindicales con el consiguiente descenso de la afiliación sindical; despidos masivos desde 2001 y otras prácticas antisindicales; discriminación en perjuicio del secretario general del sindicato al confiarse ciertas operaciones que le habrían correspondido a una empresa contratista; presiones de la empresa para que los trabajadores renuncien a la negociación colectiva, beneficiando al mismo tiempo a los que no formaron parte del grupo negociador y perjudicando a los que no lo habían sido; incumplimiento de lo dispuesto en el contrato colectivo; despido reciente de tres miembros del Sindicato; imposibilidad de que el sindicato de empresa afilie a trabajadores suministrados por empresas externas y suscripción por parte de los trabajadores de contratos individuales impuestos por la empresa que les excluyen de la negociación colectiva.*
- 677.** *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por la empresa según las cuales el proceso de externalización (recurso a empresas externas), se produjo de manera ajustada a derecho y sin que se ejecutaran actos que permitan presumir la existencia de una simulación ilícita y tenía por objeto racionalizar y reestructurar las diferentes dependencias con objeto de ajustarse a los cambios que ha experimentado la industria televisiva; por ello, la empresa recurrió ante la autoridad judicial contra las multas impuestas por la Dirección del Trabajo por «simular la contratación a través de terceros referido a empresas externas», procedimiento que está pendiente de resolución. Según la empresa tampoco se produjo la contratación de trabajadores nuevos durante la huelga y los trabajadores que permanecieron en las dependencias de la empresa eran personal no sindicalizado contratado con bastante anterioridad y la autoridad judicial (rechazando la denuncia de la autoridad administrativa por presuntas prácticas desleales) dio razón a la empresa en primera instancia (actualmente se encuentra pendiente de resolución un recurso de apelación interpuesto por la Dirección del Trabajo). En cuanto al recurso a los contratos a honorarios (contratos por prestación de servicios), se presenta un porcentaje bajísimo en la empresa; en situaciones muy puntuales Canal 13 TV ha sido demandado judicialmente, obteniendo en varios casos sentencias favorables que han ratificado la legalidad de estos contratos. En cuanto a la presunta desvinculación ilegal de trabajadores para afectar el normal funcionamiento de la organización sindical, la Inspección del Trabajo presentó denuncia por prácticas antisindicales ante la autoridad judicial a raíz de una denuncia del sindicato. Según la empresa, la autoridad judicial estimó que no existía ningún fundamento para sancionar a Canal 13 TV por presuntas prácticas antisindicales y apreció que todas las desvinculaciones denunciadas obedecieron a criterios estrictamente económicos y/o de reingeniería interna; según la empresa, la mayor parte de los trabajadores que dejaron la empresa lo hicieron en virtud de convenios ratificados por la organización sindical, fundándose en hipótesis tales como jubilación anticipada o retiro involuntario; contra esta sentencia en primera instancia, la Inspección del Trabajo y el Sindicato interpusieron recursos de apelación y de casación; el recurso de casación interpuesto por dicha Inspección fue declarado inadmisibile; está pendiente de resolución el recurso de apelación.*
- 678.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) existe un lamentable estado de deterioro de las relaciones laborales entre las partes en razón de una crisis económica reconocida por la empresa, en el marco de la cual decidió externalizar algunos servicios considerados fundamentales por los trabajadores, política*

que el Sindicato considera como atentatoria a la libertad sindical toda vez que ha reducido paulatinamente el número de afiliados a la organización; 2) el Gobierno ha enviado un proyecto de ley al Parlamento para regular esta práctica y proteger a la parte más débil de la relación laboral; 3) durante la huelga de cuatro días convocada por el Sindicato la Inspección del Trabajo constató la existencia de 120 trabajadores reemplazados y aplicó a la empresa una multa de 5.580 UTM, que fue impugnada por la empresa ante la autoridad judicial; esta autoridad judicial desestimó la denuncia de prácticas desleales contra la empresa en primera instancia y la Dirección del Trabajo apeló la sentencia, como hizo también el Sindicato, encontrándose por ello aún pendiente la vía judicial; 4) la Inspección del Trabajo denunció ante la autoridad judicial el despido de 100 trabajadores por prácticas lesivas a la libertad sindical y luego de la fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo ésta la denunció ante la autoridad judicial, la cual en primera instancia resolvió a favor de la empresa; la Inspección del Trabajo y el Sindicato presentaron recursos de casación y apelación que no han sido resueltos todavía; 5) en cuanto a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, la Inspección del Trabajo aplicó a la empresa una multa administrativa; la empresa presentó una reclamación judicial contra la multa y la causa está pendiente de resolución.

679. *Al tiempo que toma nota de los resultados de las fiscalizaciones administrativas y de dos sentencias de primera instancia favorables a la empresa, el Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias de primera instancia o de apelación que se dicten en relación con los alegatos presentados por las organizaciones querellantes el 14 de octubre de 2004 a efectos de que pueda pronunciarse al respecto con todos los elementos de información.*

680. *Por otra parte, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno sobre las informaciones complementarias de la organización querellante FETRA-TV de fecha 30 de marzo de 2005. A este respecto, el Comité toma nota de que según el Gobierno el Sindicato Canal 13 TV ha presentado una demanda judicial sobre estas cuestiones en 2005 y el Ministerio del Trabajo ha presentado a la autoridad judicial el correspondiente informe de fiscalización; según el Gobierno los alegatos de FETRA-TV son en general los mismos que los de la demanda judicial. El Comité pide al Gobierno sin embargo que envíe observaciones adicionales y en especial sobre los alegatos relativos a la discriminación en perjuicio del secretario general del Sindicato al confiarse ciertas operaciones que le tenían que haber correspondido a una empresa contratista; presiones para que los trabajadores renuncien a la negociación colectiva, beneficios económicos a los que no formaron parte del grupo negociador y perjudicando a los que sí lo hicieron; incumplimiento de lo dispuesto en el contrato colectivo; despido reciente de tres miembros del Sindicato; imposibilidad de que el Sindicato de empresa afilie a trabajadores suministrados por empresas externas, y suscripción por parte de los trabajadores de contratos individuales impuestos por la empresa que les excluyen de la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre la reciente demanda judicial presentada sobre estas cuestiones.*

Recomendaciones del Comité

681. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

a) *al tiempo que toma nota de que una sentencia en primera instancia, actualmente objeto de un recurso de apelación, apreció que las desvinculaciones de trabajadores de Canal 13 TV obedecieron a criterios estrictamente económicos y/o de reingeniería interna, el Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias de primera instancia o de apelación que se dicten en relación con los alegatos presentados por las*

organizaciones querellantes en su comunicación de 14 de octubre de 2004 a efectos de que pueda pronunciarse al respecto con todos los elementos de información, y

- b) asimismo, el Comité pide al Gobierno que envíe observaciones adicionales sobre las informaciones complementarias de FETRA-TV de fecha 30 de marzo de 2005 y en especial sobre las relativas a la discriminación en perjuicio del secretario general del sindicato al confiarse ciertas operaciones que le tenían que haber correspondido a una empresa contratista; presiones de la empresa para que los trabajadores renuncien a la negociación colectiva y beneficios económicos a los que no formaron parte del grupo negociador perjudicando a los que sí lo hicieron; incumplimiento de lo dispuesto en el contrato colectivo; despido reciente de tres miembros del Sindicato; imposibilidad de que el Sindicato de empresa afilie a trabajadores suministrados por empresas externas, y suscripción por parte de los trabajadores de contratos individuales impuestos por la empresa que les excluyen de la negociación colectiva. El Comité pide también al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre la reciente demanda judicial sobre estas cuestiones.*

CASO NÚM. 2068

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por

- **la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD)**
- **la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD)
seccional Antioquia**
- **la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT),
subdirectiva Antioquia y**
- **otras 25 organizaciones sindicales**

Alegatos: negativa de permisos sindicales y violación del convenio colectivo en la empresa Fabricato presentados por SINTRATEXTIL; incumplimiento de acuerdos entre la empresa Enka y SINTRATEXTIL; negativa a reintegrar a los dirigentes sindicales de ASEINPEC despedidos, asesinato de cuatro dirigentes sindicales, despido de dirigentes sindicales y afiliados en el municipio de Puerto Berrío, presentados por la CGTD

- 682.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2004 [véase 335.º informe, párrafos 732 a 750] y presentó un informe provisional al Consejo de Administración.

- 683.** La Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (ASEINPEC) envió información adicional por comunicación de fecha 5 de febrero de 2005 y nuevos alegatos por comunicación de agosto de 2005. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentó informaciones adicionales por comunicación de fecha 4 de abril de 2005.
- 684.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 2, 7 y 13 de septiembre de 2005.
- 685.** Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

- 686.** En su reunión de noviembre de 2004, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 335.º informe, párrafo 750]:
- a)* en cuanto a los alegatos presentados por SINTRATEXIL relativos a que en la empresa Fabricato se niegan los permisos sindicales y se impide a los dirigentes acercarse a la empresa, respecto de los cuales la Dirección Territorial de Antioquia dejó habilitada la vía judicial, el Comité pide al Gobierno que informe si la organización sindical ha iniciado acciones judiciales;
 - b)* en cuanto a la violación del convenio colectivo en el seno de Fabricato, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las tres investigaciones administrativas pendientes y que vele por el efectivo cumplimiento de la convención colectiva en el seno de la empresa;
 - c)* en cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento de los acuerdos celebrados entre el presidente de la empresa Enka y el sindicato, la violación de la convención colectiva al subcontratar empresas para realizar tareas dentro de las comprendidas en la convención y la asignación de las tareas más penosas a los trabajadores sindicalizados, respecto de los cuales la Dirección Territorial de Antioquia realizó una investigación administrativa y absolvió a la empresa de responsabilidad, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo recurso judicial iniciado por la organización sindical contra dicha decisión administrativa;
 - d)* en lo que respecta a los demás alegatos presentados por SINTRATEXIL que se refieren a despidos por reestructuración en incumplimiento de un convenio colectivo en la empresa Coltejer y a favoritismo hacia uno de los sindicatos de empresa en desmedro del sindicato de industria, y la violación del convenio colectivo en la empresa Textiles Rionegro, el Comité urge al Gobierno a que envíe sus observaciones sin demora;
 - e)* en lo que respecta a la negativa del INPEC a devolver las oficinas sindicales tal como fuera ordenado por la autoridad judicial y los demás alegatos relativos a amenazas, sanciones y procesos disciplinarios y traslados contra dirigentes sindicales de ASEINPEC, el Comité urge firmemente al Gobierno a que tome medidas para el reintegro sin demora de las oficinas sindicales de ASEINPEC tal como ordenara la autoridad judicial y que envíe sus observaciones respecto de los demás alegatos;
 - f)* en lo que respecta al asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Jesús Arley Escobar, Fabio Humberto Burbano Córdoba, Jorge Ignacio Bohada Palencia y Jaime García el Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se produjeran los hechos y la petición del Comité en su 333.º informe, el Gobierno no haya enviado sus observaciones y le urge firmemente nuevamente a que sin demora tome las medidas necesarias para que las investigaciones permitan sancionar a los responsables de estos asesinatos en un futuro próximo y que lo mantenga informado al respecto, y

- g) el Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones en relación con las informaciones complementarias enviadas por la CGTD — Seccional Antioquia por comunicación de 23 de septiembre de 2004.

(Se trata de alegatos relativos al despido de dirigentes y afiliados del municipio de Puerto Berrío — 57 afiliados, incluidos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío y 32 afiliados de la Asociación de Empleados del Municipio de Puerto Berrío —, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío (SINTRAMUNICIPALES) respecto de los cuales la organización sindical señala que, con motivo de la investigación, realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra la alcaldía municipal se sancionó al municipio y la justicia ordinaria por su parte ordenó el reintegro de 18 dirigentes sindicales despedidos, negándose el reintegro de los trabajadores simplemente afiliados.)

B. Nuevos alegatos

- 687.** En su comunicación de fecha 4 de abril de 2005, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentó información adicional sobre los alegatos examinados por el Comité en reuniones anteriores relativos al despido masivo en 1992 de los trabajadores de SOFASA afiliados a SINTRAUTO. La CUT señala que estos alegatos no fueron tenidos en cuenta en exámenes anteriores del caso por parte del Comité de Libertad Sindical.
- 688.** En cuanto a los alegatos presentados por ASEINPEC relativos al despido de dirigentes sindicales en violación del fuero sindical (según los alegatos originales que figuran en el 328.º informe del Comité, párrafo 145, a raíz de una jornada pacífica de seguridad carcelaria que se realizaba en todos los centros carcelarios del país por parte de ASEINPEC, el director general del Instituto Penitenciario y Carcelario (INPEC) procedió el día 16 de mayo de 2000, a destituir del cargo laboral a 80 directivos sindicales miembros de la Junta Directiva Nacional y de las subdirectivas seccionales tratando de acabar con la organización sindical. El director territorial de Cundinamarca mediante resolución núm. 01072 de 24 de julio de 2001, sancionó al INPEC con 50 salarios mínimos legales vigentes y la dirección general del INPEC emitió la resolución núm. 02101 de 6 de julio de 2001 por medio de la cual se acogió al fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial del departamento del Quindío que ordenó el reintegro de funcionarios del INPEC), según la organización sindical, si bien se reintegró a la mayoría de los dirigentes, todavía quedan por reintegrar los dirigentes Sres. Henry Buyucue Penagos, Germán Amaya Patiño, Gustavo Gutiérrez Rojas, Harold Nieto Rengifo, Luis Fernando Gutiérrez Santos, Pedro Laureano Rengifo y Jairo Alberto Pérez Santander. En cuanto a la devolución de las oficinas sindicales, la organización sindical informa que las mismas ya les han sido entregadas.

C. Respuesta del Gobierno

- 689.** En sus comunicaciones de 2, 7 y 13 de septiembre de 2005, el Gobierno envía las observaciones siguientes.
- 690.** Literal *a)* de las recomendaciones del 335.º informe: en cuanto a los alegatos presentados por SINTRATEXTIL relativos a que en la empresa Fabricato se niegan los permisos sindicales y se impide a los dirigentes acercarse a la empresa, respecto de los cuales, el Comité pidió al Gobierno que informe si la organización sindical inició acciones judiciales, conforme a información suministrada por el vicepresidente de relaciones industriales de Fabricato-Tejicondor, se conceden a los dirigentes sindicales permisos tanto remunerados como no remunerados (se anexa una lista de permisos otorgados). En total la empresa les concede a sus cuatro sindicatos, 47.000 horas de permiso.

- 691.** Literal *b)* de las recomendaciones: en cuanto al resultado final de las investigaciones iniciadas por la dirección territorial de Antioquia, relativas a la violación del convenio colectivo en el seno de Fabricato, el Gobierno informa que dos de las investigaciones fueron archivadas por falta de interés jurídico conforme a decisiones de 17 de agosto de 2004 y de 5 de abril de 2005. Conforme a la resolución núm. 2360 de 16 de septiembre de 2004, se sancionó a la empresa Fabricato-Tejicondor con cinco salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a la suma de un millón setecientos noventa mil pesos (1.790.000) por violación a la convención colectiva de trabajo. Dicha resolución quedó firme, teniendo en cuenta que en recurso de apelación se confirmó la multa impuesta a la mencionada empresa.
- 692.** Literal *c)* de las recomendaciones: en cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento de los acuerdos celebrados entre el presidente de la empresa Enka y el sindicato, la violación de la convención colectiva al subcontratar empresas para realizar tareas dentro de las comprendidas en la convención y la asignación de las tareas más penosas a los trabajadores sindicalizados, conforme a comunicación suscrita por el primer suplente del representante legal de Enka, a la fecha SINTRATEXTIL no ha iniciado acción judicial.
- 693.** Por otro lado, conforme a acción presentada por SINTRATEXTIL contra Enka por violación de los derechos sindicales, la dirección territorial de Antioquia inició la correspondiente investigación, profiriéndose resolución núm. 230 de 9 de febrero de 2005 por medio de la cual determina la falta de competencia del Ministerio de la Protección Social para resolver el objeto de la petición por considerar que se trató de controversias jurídicas, aspecto que está vedado para los funcionarios administrativos. Contra la enunciada resolución la organización sindical SINTRATEXTIL interpuso los recursos de reposición y de apelación, decididos mediante resoluciones núms. 0707 de 6 de abril de 2005 y 1773 de 5 de agosto de 2005, que confirmaron la mencionada resolución núm. 230. Por otra parte, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 333 de la Constitución Política las empresas gozan de libertad económica para contratar personal siempre y cuando se respeten los derechos de los trabajadores.
- 694.** Literal *d)* de las recomendaciones: en lo que respecta a los demás alegatos presentados por SINTRATEXTIL que se refieren a despidos por reestructuración en incumplimiento de un convenio colectivo en la empresa Coltejer y a favoritismo hacia uno de los sindicatos de empresa en desmedro del sindicato de industria, y la violación del convenio colectivo en la empresa Textiles Rionegro, de acuerdo a comunicación suscrita por el gerente de recursos humanos de Coltejer, en los últimos diez años no ha existido desvinculación de trabajadores en incumplimiento a la convención, teniendo en cuenta que los retiros que se producen en la empresa se hacen de mutuo acuerdo con la modalidad de la jubilación anticipada.
- 695.** En lo que respecta a favoritismos hacia uno de los sindicatos, el Gobierno señala que no existe dicho favoritismo, ya que la empresa tiene buenas relaciones con las dos organizaciones sindicales (SINALTRADIHITEXCO-SINTRATEXTIL). En cuanto a la violación del convenio, el Gobierno manifiesta que sería de gran importancia que se aclare la presunta violación, en el sentido de indicar en qué consistió.
- 696.** Literal *e)* de las recomendaciones: en lo que respecta a la negativa del INPEC a devolver las oficinas sindicales tal como fuera ordenado por la autoridad judicial y los demás alegatos relativos a amenazas, sanciones y procesos disciplinarios y traslados contra dirigentes sindicales de ASEINPEC, según el director general del INPEC, la oficina asignada a la organización sindical ASEINPEC, se encuentra funcionando en las instalaciones de la entidad, garantizando su uso y servicio desde el inicio de la presente administración.
- 697.** En cuanto a los fallos proferidos por las diferentes instancias (judicial y administrativa), conforme a manifestación del director del INPEC, se ha dado estricto cumplimiento, procediendo a los reintegros ordenados en las diferentes sentencias. En consecuencia,

actualmente el INPEC no tiene pendiente el cumplimiento de fallo alguno. No obstante, el director del INPEC aclara que en la presente administración no se ha efectuado violación alguna de las normas relativas a la protección de funcionarios aforados, manteniendo por el contrario las mejores relaciones posibles con las dos organizaciones sindicales.

- 698.** Literal g) de las recomendaciones: en lo que respecta a los alegatos relativos al despido de dirigentes y afiliados del municipio de Puerto Berrío — 57 afiliados, incluidos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío y 32 afiliados de la Asociación de Empleados del Municipio de Puerto Berrío —, es conveniente señalar que de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución Política las reestructuraciones tienen fundamento legal y constitucional, como se ha explicado en diferentes oportunidades, razón por la cual los decretos por medio de los cuales se ordenan las reestructuraciones gozan de plena legalidad y como tal tienen un control de legalidad por parte de la instancia contenciosa administrativa. Si los trabajadores en su momento consideraron que un decreto tenía alguna irregularidad, deberían haber acudido a la instancia contenciosa administrativa, solicitando la nulidad del secreto. El Gobierno tiene la facultad constitucional de crear, fusionar y suprimir los empleos que demande la administración, igualmente puede modificar la estructura de las entidades públicas, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley. El objetivo principal de las reestructuraciones es lograr la viabilidad de las entidades públicas, cumpliendo de esta forma con los principios constitucionales de la eficiencia y eficacia, cuyo fundamento es satisfacer a la comunidad con una prestación óptima del servicio. Para llevar a cabo el proceso de reestructuración es necesario la supresión de cargos, donde no se tiene en cuenta la calidad del trabajador, es decir si es o no afiliado a una organización sindical, como lo señaló la sentencia del 21 de agosto de 2001, proferida por el Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral: «Asimismo, la Sala Laboral es del criterio de que, en el caso a estudio, no se ha lesionado el derecho constitucional de libre asociación, por cuanto el despido colectivo de trabajadores del municipio de Puerto Berrío (Ant.), no tuvo como finalidad la de debilitar o extinguir a la organización sindical de la cual eran socios los trabajadores oficiales al servicio de dicho municipio, o al menos la prueba con respecto a tal hecho brilla por su ausencia en el plenario, y los cuales fueron despedidos en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1999, previo el reconocimiento y pago de la indemnización de perjuicio». Es conveniente señalar, que de acuerdo a la mencionada sentencia a los trabajadores desvinculados se les pagaron las indemnizaciones de ley. El Gobierno concluye entonces que los trabajadores fueron retirados en virtud del proceso de reestructuración.
- 699.** En lo que respecta al despido colectivo en SOFASA alegado por la CUT, el Gobierno señala que ya ha respondido suficientemente a todos los alegatos presentados y que se trata de alegatos que se remontan a un pasado lejano, resultando imposible suministrar mayor información.

D. Conclusiones del Comité

- 700.** *El Comité recuerda que los alegatos que habían quedado pendientes se refieren a la negativa de permisos sindicales, la violación e incumplimiento de convenios colectivos, el despido de dirigentes sindicales y sindicalistas, la no devolución de oficinas sindicales y el asesinato de cuatro dirigentes sindicales.*
- 701.** *En cuanto al literal f) de las recomendaciones relativas al asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Jesús Arley Escobar, Fabio Humberto Burbano Córdoba, Jorge Ignacio Bohada Palencia y Jaime García, el Comité lamenta que una vez más y a pesar del tiempo transcurrido desde que se produjeran los hechos y la petición del Comité en su 333.^{er} informe, el Gobierno no haya enviado nuevas informaciones respecto de las investigaciones iniciadas y le urge firmemente nuevamente a que sin demora tome las medidas necesarias para que las investigaciones permitan determinar y sancionar*

adecuadamente a los responsables de estos asesinatos en un futuro próximo y que lo mantenga informado al respecto.

- 702.** *En lo que respecta al literal a) de las recomendaciones sobre alegatos presentados por SINTRATEXIL relativos a que en la empresa Fabricato se niegan los permisos sindicales y se impide a los dirigentes acercarse a la empresa, el Comité recuerda que en su anterior examen del caso había solicitado al Gobierno que informara si la organización sindical había iniciado acciones judiciales. El Comité observa y toma nota de que el Gobierno indica que la empresa informó que se conceden a los dirigentes sindicales permisos tanto remunerados como no remunerados y que en total concede a sus cuatro sindicatos 47.000 horas de permiso. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos, salvo que la organización querellante aporte nuevos elementos de información.*
- 703.** *En cuanto al literal b) de las recomendaciones relativas a la violación del convenio colectivo en el seno de Fabricato, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual dos de las investigaciones administrativas iniciadas fueron archivadas y en la tercera se dictó la resolución núm. 2360 sancionando a la empresa Fabricato-Tejicondor con cinco salarios mínimos legales vigentes equivalentes a la suma de un millón setecientos noventa mil pesos por violación del convenio colectivo, la cual se encuentra firme.*
- 704.** *En cuanto al literal c) de las recomendaciones sobre alegatos relativos al incumplimiento de los acuerdos celebrados entre el presidente de la empresa Enka y el sindicato, la violación de la convención colectiva al subcontratar empresas para realizar tareas dentro de las comprendidas en la convención y la asignación de las tareas más penosas a los trabajadores sindicalizados, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que informara de todo recurso judicial iniciado por la organización sindical contra la decisión de la dirección territorial de Antioquia que absolvió a la empresa de responsabilidad, el Comité toma nota de que según el Gobierno la organización sindical SINTRATEXIL no ha presentado a la fecha recurso judicial alguno.*
- 705.** *En cuanto al literal d) de las recomendaciones relativas a los alegatos presentados por SINTRATEXIL que se refieren a despidos por reestructuración en incumplimiento de un convenio colectivo en la empresa Coltejer, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que según información suministrada por la empresa, en los últimos diez años no ha habido despido de trabajadores en incumplimiento de la convención colectiva y que los retiros que se efectúan en la actualidad en la empresa se hacen de mutuo acuerdo con los trabajadores y bajo la modalidad de la jubilación anticipada. En lo que respecta al favoritismo hacia uno de los sindicatos de empresa en desmedro del sindicato de industria, el Gobierno manifiesta que según informe de la empresa, ésta tiene buenas relaciones con las dos organizaciones sindicales presentes en la misma SINALTRADIHITEXCO y SINTRATEXIL. El Comité pide al Gobierno que se asegure que en la empresa se respetan plenamente los principios de la libertad sindical en particular en lo que respecta a la no injerencia de la empresa a favor de un sindicato.*
- 706.** *En cuanto a la violación del convenio colectivo en la empresa Textiles Rionegro, el Comité lamenta que el Gobierno no envíe sus observaciones al respecto y le pide que sin demora tome medidas para garantizar la plena aplicación del convenio colectivo vigente en la empresa.*

- 707.** *En cuanto al literal e) de las recomendaciones, en lo que respecta a la negativa del INPEC a devolver las oficinas sindicales tal como fuera ordenado por la autoridad judicial, el Comité toma nota con interés que según lo manifestado tanto por la organización querellante como por el Gobierno, las oficinas ya han sido devueltas a la organización sindical.*
- 708.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de dirigentes sindicales de ASEINPEC en violación del fuero sindical, el Comité toma nota de que según la organización sindical, si bien se reintegró a la mayoría de los dirigentes, todavía quedan por reintegrar los dirigentes Sres. Henry Buyucue Penagos, Germán Amaya Patiño, Gustavo Gutiérrez Rojas, Harold Nieto Rengifo, Luis Fernando Gutiérrez Santos, Pedro Laureano Rengifo y Jairo Alberto Pérez Santander. El Comité toma nota de que por su parte, el Gobierno señala que de conformidad con los fallos proferidos por las diferentes instancias (judicial y administrativa), conforme a manifestación del director del INPEC, se ha dado estricto cumplimiento, procediendo a los reintegros ordenados en las diferentes sentencias y que en consecuencia, actualmente el INPEC no tiene pendiente el cumplimiento de fallo alguno. El Comité observa que existe una discrepancia entre los alegatos presentados y la información suministrada por el INPEC al Gobierno. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente a fin de determinar si los dirigentes despedidos en violación del fuero sindical por haber participado en una jornada de seguridad carcelaria en el año 2000, han sido reintegrados en su totalidad tal como lo ordenaran los fallos judiciales y administrativos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 709.** *En cuanto al literal g) de las recomendaciones relativas a los alegatos sobre el despido de dirigentes y afiliados del municipio de Puerto Berrío — 57 afiliados, incluidos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío y 32 afiliados de la Asociación de Empleados del Municipio de Puerto Berrío —, el Comité toma nota de que la CGTD señala que con motivo de la investigación realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra la alcaldía municipal, se sancionó al municipio y la justicia ordinaria por su parte ordenó el reintegro de 18 dirigentes sindicales despedidos, negándose el reintegro de los trabajadores simplemente afiliados. El Comité toma nota de que por su parte el Gobierno señala que de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución Política las reestructuraciones tienen fundamento legal y constitucional, con el objetivo de lograr la viabilidad de las entidades públicas, cumpliendo de esta forma con los principios constitucionales de la eficiencia y eficacia, cuyo fundamento es satisfacer a la comunidad con una prestación óptima del servicio y que todo proceso de reestructuración implica la supresión de cargos, sin tener en cuenta si el trabajador está o no afiliado a una organización sindical. El Comité observa que los alegatos se refieren a despidos colectivos en el marco de un proceso de reestructuración y que en dichas circunstancias también se procedió al despido de dirigentes sindicales sin el levantamiento del fuero sindical, los cuales fueron finalmente reintegrados por orden judicial al tiempo que se sancionó al municipio. Si bien según el Gobierno en el presente caso se trataría de un proceso de reestructuración de alcance general, teniendo en cuenta que el Inspector del Trabajo sancionó al municipio por el despido colectivo en particular de los dirigentes sindicales, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para realizar una investigación independiente a fin de determinar si en el marco del proceso de reestructuración, los trabajadores simplemente afiliados no fueron objeto de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 710.** *En cuanto a los alegatos presentados por la CUT relativos al despido masivo en 1992 de los trabajadores de SOFASA afiliados a SINTRAUTO, subdirectiva Envigado, el Comité recuerda que como consecuencia de dichos despidos colectivos, la subdirectiva Envigado de SINTRAUTO que afiliaba a los trabajadores de SOFASA, desapareció. En 1996, el sindicato a nivel nacional inició una demanda judicial contra la empresa por incumplimiento del*

convenio colectivo, sin que la subdirectiva Envigado tuviera participación en la misma por haber desaparecido. En 1997, el sindicato nacional concilió con la empresa, aceptando una indemnización de 17 millones de pesos en razón del incumplimiento del convenio colectivo, incluyéndose en el acta de conciliación una cláusula en la que se señalaba que no existía ninguna otra acción pendiente contra la empresa (el Gobierno envió copia de dicha acta de conciliación) [véase 325.º informe del Comité, párrafo 331]. Según la CUT en dicha conciliación no se incluyó la cuestión del despido colectivo, razón por la cual estima que el conflicto continúa vigente al respecto. Añade además, que en lo que respecta a la cláusula relativa a la inexistencia de otra acción pendiente contra la empresa, ello responde al hecho de que para esa época, todos los recursos internos incoados por la organización querellante estaban terminados. El Comité toma nota de que según el Gobierno se trata de alegatos que se remontan a un pasado lejano y que en consecuencia resulta difícil suministrar mayor información a la que ya se enviara. El Comité, al tiempo que observa que se trata de despidos ocurridos hace más de diez años, pide al Gobierno que se asegure que los trabajadores en cuestión han recibido una indemnización completa. En este contexto, el Comité pide a la organización querellante que comunique al Gobierno la lista completa de los trabajadores afectados.

Recomendaciones del Comité

711. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *en cuanto al asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Jesús Arley Escobar, Fabio Humberto Burbano Córdoba, Jorge Ignacio Bohada Palencia y Jaime García, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que sin demora tome las medidas necesarias para que las investigaciones permitan determinar y sancionar adecuadamente a los responsables de estos asesinatos en un futuro próximo y que lo mantenga informado al respecto;*
- b) *en lo que respecta al favoritismo hacia uno de los sindicatos de empresa en desmedro del sindicato de industria, el Comité pide al Gobierno que se asegure que en la empresa se respetan plenamente los principios de la libertad sindical en particular en lo que respecta a la no injerencia de la empresa a favor de un sindicato;*
- c) *en cuanto a la violación del convenio colectivo en la empresa Textiles Rionegro, lamentando que el Gobierno no envíe sus observaciones al respecto, el Comité le pide que sin demora tome medidas para garantizar la plena aplicación del convenio colectivo vigente en la empresa;*
- d) *en cuanto a los alegatos presentados por ASEINPEC relativos al despido de dirigentes sindicales en violación del fuero sindical, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente a fin de determinar si los dirigentes despedidos en violación del fuero sindical por haber participado en una jornada de seguridad carcelaria en el año 2000, han sido reintegrados en su totalidad tal como lo ordenaran los fallos judiciales y administrativos y que lo mantenga informado al respecto;*
- e) *en cuanto a los alegatos sobre el despido de dirigentes y afiliados del municipio de Puerto Berrío — 57 afiliados, incluidos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío y 32 afiliados de la Asociación de Empleados del Municipio de Puerto*

Berrío —, teniendo en cuenta que el Inspector del Trabajo sancionó al municipio por el despido colectivo, en particular de los dirigentes sindicales, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para realizar una investigación independiente a fin de determinar si en el marco del proceso de reestructuración, los trabajadores simplemente afiliados no fueron objeto de discriminación antisindical y que lo mantenga informado al respecto, y

- f) en lo que respecta a los trabajadores afiliados a SINTRAUTO despedidos en 1992 de la empresa SOFASA, que según la CUT no fueron incluidos en la conciliación que realizó en 1997, el Comité, al tiempo que observa que se trata de despidos ocurridos hace más de diez años, pide al Gobierno que se asegure que los trabajadores en cuestión han recibido una indemnización completa. En este contexto, el Comité pide a la organización querellante que comunique al Gobierno la lista completa de los trabajadores afectados.*

CASO NÚM. 2363

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Alegatos: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega la negativa a inscribir en el registro sindical a la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX), sanción disciplinaria impuesta a la dirigente sindical de la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Judicial (ASONAL JUDICIAL), Sra. Luz Marina Hache Contreras, con motivo de la realización de una huelga, negativa a negociar un pliego de condiciones y a otorgar permisos sindicales

- 712.** La presente queja figura en comunicaciones de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de fecha 18 de junio de 2004.
- 713.** El Gobierno envió sus observaciones con fechas 28 de enero y 5 de mayo de 2005.
- 714.** Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

- 715.** En sus comunicaciones de fecha 18 de junio de 2004, la Central Unitaria de Trabajadores alega, en primer lugar, la negativa de la Inspección de Trabajo y Empleo y Seguridad Social, entidad dependiente del Ministerio de Protección Social, a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX), organización constituida con fecha 30 de enero de 2004. Según la organización querellante, mediante resolución núm. 739 expedida el 20 de febrero de 2004 se deniega la solicitud de inscripción debido a que ciertas disposiciones estatutarias serían contrarias a la legislación.
- 716.** La CUT alega, en segundo lugar, que con fecha 17 de septiembre de 2002, convocó a una jornada laboral contra la reforma pensional, laboral y tributaria a la que se sumó la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Judicial (ASONAL JUDICIAL). En cumplimiento de dicha medida, los afiliados a ASONAL JUDICIAL cesaron sus actividades. El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, decretó la ilegalidad de la medida a pesar de que durante la jornada sólo se suspendieron las actividades que no afectaban la libertad y la seguridad de las personas, manteniendo un servicio mínimo para la decisión sobre la libertad de las personas procesadas que estuvieran detenidas.
- 717.** La organización querellante alega que, cuando los trabajadores estaban llevando a cabo su acción de protesta, se hizo presente en el lugar el Fiscal General de la Nación, quien intimó a los trabajadores a reanudar sus labores, amenazándolos de despido y ejerciendo violencia para abrirse paso. Ante dicha actitud, la dirigente Sra. Luz Marina Hache Contreras solicitó al fiscal que cesaran sus exigencias de desalojar el lugar, ante lo que el Fiscal respondió que dicha dirigente no trabajaría más en la entidad.
- 718.** Con fecha 10 de octubre de 2002, dos funcionarios de la Fiscalía General de la Nación presentaron una queja contra la dirigente sindical debido a que la misma les impidió el cumplimiento de sus deberes, ejerciendo coacción sobre ellos para que no trabajaran y se adhirieran a la protesta, no permitiéndoles el ingreso a las oficinas e injuriando a los que lograban ingresar. La organización querellante señala que el 17 de diciembre de 2003, mediante resolución núm. 001436, la Veeduría de la Fiscalía General de la Nación formuló cargos contra la dirigente sindical. El 24 de febrero de 2004, mediante resolución núm. 0011, la oficina de Veeduría, Quejas y Reclamos de la Fiscalía General de la Nación procedió a sancionar con sesenta (60) días de suspensión e inhabilidad especial por igual período a la dirigente. Se interpuso recurso de apelación contra dicha resolución ante un fiscal *ad hoc* y ante el Procurador General de la Nación debido a que el Fiscal General no podía resolver por ser parte interesada.
- 719.** La organización querellante afirma que mediante resolución núm. 0612 de 5 de mayo de 2004, el Viceprocurador decidió no intervenir en la resolución del recurso de apelación estimando que no estaba afectado el debido proceso.
- 720.** En tercer lugar, la organización querellante alega que el 13 de noviembre de 2001, ASONAL JUDICIAL presentó un pliego de condiciones, pero que después de dos años, todavía no hay respuesta del Gobierno al respecto. Finalmente, la organización querellante alega que no se le otorgan permisos sindicales para el ejercicio de sus funciones.

B. Respuesta del Gobierno

- 721.** En sus comunicaciones de 28 de enero y 5 de mayo de 2005, el Gobierno señala en lo que respecta a los alegatos presentados por ASONAL JUDICIAL, relativos a las sanciones impuestas a la Sra. Luz Marina Hache Contreras, tesorera de la organización sindical, que

la sanción de suspensión de funciones por el término de 60 días, más inhabilidad especial por el mismo lapso no se deben al cese de actividades, sino a conductas y comportamientos que escapan al concepto de actividades sindicales legítimas y por consiguiente, al marco protector brindado por los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno señala que el día 16 de septiembre de 2002, los miembros de la organización sindical ASONAL JUDICIAL llevaron a cabo una jornada de protesta, de la cual participó la Sra. Hache, tesorera de dicha organización.

- 722.** La Sra. Hache colocó candados en las puertas de acceso al estacionamiento principal de autos, impidiendo de este modo tanto el ingreso como la salida, esto es, coartando el derecho fundamental a la libre movilidad de todas las personas que se encontraban en el edificio Inurbe en el que funcionan diez unidades locales de fiscalías. La conducta desplegada por la Sra. Hache se llevó a cabo en el lugar de trabajo y en el horario de trabajo. La jornada de protesta no consistió en una reunión en los locales de la organización sindical, sino en este tipo de conductas en los edificios en los que funcionan las instalaciones de la Fiscalía General de la Nación y en horarios correspondientes al empleador.
- 723.** El Gobierno recuerda que en reiteradas oportunidades el Comité de Libertad Sindical ha señalado que si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas, a su vez, no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical. El Gobierno considera que no constituye menoscabo de las «garantías básicas» en esta materia, la facultad de investigar disciplinariamente a un funcionario que con su conducta desborda el concepto de actividades sindicales legítimas. Naturalmente, sancionar el hecho de coartar derechos fundamentales de la ciudadanía, como el de la libre movilidad de ciudadanos, no es atentatorio de la libertad sindical, ya que el mandato sindical conferido a la Sra. Hache no le otorga inmunidad frente a estas normas, ni le permite transgredirlas.
- 724.** En segundo lugar, el Gobierno recuerda que el Comité de Libertad Sindical también ha señalado los límites que circunscriben el ejercicio de la libertad sindical al momento de llevar a cabo protestas públicas: si bien el derecho de los trabajadores de organizar reuniones es un derecho inherente a la libertad sindical, las organizaciones quedan obligadas a respetar las disposiciones generales sobre reuniones públicas, principio enunciado también en el artículo 8 del Convenio núm. 87, según el cual los trabajadores y sus organizaciones, al igual que las demás personas o colectividades organizadas, están obligadas a respetar la legalidad.
- 725.** El Gobierno estima que colocar candados en las puertas de entrada y salida de un edificio público, en horas de afluencia de los usuarios es un acto criminal, ya que se trata de conductas que potencialmente pueden poner en peligro la vida o la seguridad de cientos o miles de personas inocentes, que ninguna relación tienen con las razones que dieron origen a la protesta. Tal conducta fue objeto de investigación disciplinaria por parte de la Fiscalía, quien impuso la sanción adoptada contra la mencionada funcionaria mediante resolución núm. 011 de 24 de febrero de 2004, decisión que fue apelada ante un fiscal *ad hoc* y el Procurador General de la Nación, recusándose al Fiscal General de la Nación por ser parte interesada. Según el informe de la Fiscalía adjuntado por el Gobierno, la Corte Suprema aceptó la recusación con fecha 1.º de abril de 2004, sin embargo el Viceprocurador General no ejerció su poder preferente de decisión por estimar que se había respetado el debido proceso. Según el informe de la Fiscalía se interpuso una tutela contra dicha decisión.
- 726.** El Gobierno recuerda por otra parte que el Comité ha señalado que el derecho de reunión sindical no puede ser interpretado de suerte que dispense a las organizaciones de observar formalidades razonables cuando deseen disponer de un local público. El Gobierno señala que la organización sindical no observó ninguna formalidad previa para disponer el cierre del edificio.

727. El Gobierno recuerda que en una oportunidad en que de conformidad con las conclusiones de un tribunal, una de las razones esenciales del despido de un dirigente sindical había sido que ejercía ciertas actividades sindicales en horas que pertenecían a su empleador, ocupando personal de su empleador para fines sindicales y utilizada según su posición en la empresa para ejercer presiones indebidas... todo esto sin el consentimiento del empleador [49.º informe, caso núm. 213], el Comité había opinado que, cuando las actividades sindicales se cumplen en esa forma, la persona interesada no puede invocar la protección del Convenio núm. 98 o, en caso de despido, alegar que se han violado sus legítimos derechos sindicales.

728. La actividad desplegada por la Sra. Hache se llevó a cabo en día hábil, en horas de trabajo y en el lugar del empleador, en este caso la Fiscalía General de la Nación, sin el consentimiento de ésta.

729. En lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la Inspección de Trabajo a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX), el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social denegó la inscripción por resolución núm. 739, de 20 de febrero de 2004, por considerar que los estatutos son contrarios a la Constitución Política y que los recursos interpuestos contra dicha resolución fueron rechazados. La decisión del Ministerio de la Protección Social se fundamentó en que:

- a) el artículo 12, numeral 17, de los estatutos señala dentro de las atribuciones de la Asamblea General votar la huelga en los casos de ley, lo cual viola el artículo 56 de la Constitución Política, y los artículos 416 y 430 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíben a los empleados públicos de declarar la huelga;
- b) el artículo 18 de los estatutos dispone que para ser miembro de la junta directiva se debe ser colombiano y no haber sido condenado por delitos comunes, durante los diez años anteriores a la elección, lo cual restringe el derecho de libre asociación consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política, en cuanto a la nacionalidad (el artículo 384 del Código Sustantivo del Trabajo fue declarado inexecutable mediante sentencia núm. C-385, de 2000, y derogado por el artículo 9 de la ley núm. 584 de 2000, por imponer discriminaciones contra los trabajadores extranjeros);
- c) el artículo 23, numeral 4, de los estatutos se refiere a la negociación colectiva de los empleados públicos lo cual contraviene el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo que expresamente prohíbe a los empleados públicos negociar pliegos y celebrar convenciones colectivas;
- d) el artículo 23, numeral 13, de los estatutos se refiere a la designación de la Comisión de Quejas y Reclamos cuando ésta falte, sin tener en cuenta que dicha facultad no es exclusividad de una organización sindical, ni siquiera de la mayoritaria, sino que corresponde al conjunto de las organizaciones sindicales que operan en una empresa;
- e) el artículo 42 de los estatutos dispone que será causal de expulsión del afiliado ser condenado a prisión o reclusión por delitos distintos a los políticos, artículo que coarta el derecho de libre asociación consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

C. Conclusiones del Comité

730. *El Comité observa que el presente caso se refiere a: 1) la negativa de la Inspección de Trabajo a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones*

Exteriores (UNISEMREX) debido a que ciertas disposiciones de los estatutos serían contrarias a la legislación; 2) la sanción de dos meses de suspensión más inhabilitación especial por el mismo período de tiempo impuesta a una dirigente de ASONAL JUDICIAL, Sra. Luz Marina Hache Contreras, con motivo de su conducta durante una huelga llevada a cabo el día 17 de septiembre de 2002; 3) la negativa del Gobierno a negociar un pacto de peticiones presentado por ASONAL JUDICIAL en noviembre de 2001 y 4) la negativa a otorgar permisos sindicales a ASONAL JUDICIAL.

- 731.** *En lo que respecta a la negativa de la Inspección de Trabajo a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de UNISEMREX en razón de que ciertas disposiciones de los estatutos serían contrarias a la legislación, el Comité toma nota de que según el Gobierno la inscripción fue rechazada por resolución núm. 739, de 20 de febrero de 2004, debido a que los estatutos no estaban en conformidad con la Constitución Política y la legislación colombianas. En particular, el Gobierno se refiere al artículo 12, numeral 17, artículo 18, artículo 23, numerales 4 y 13 y artículo 42. Según el Gobierno, el artículo 12, numeral 17 establece como facultad de la Asamblea General votar la huelga cuando los empleados públicos, de acuerdo con el artículo 56 de la Constitución y 416 y 430 del Código Sustantivo del Trabajo, no gozan de dicho derecho. Al respecto, el Comité recuerda que «el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 534]. El Comité observa en este sentido que tanto la Constitución, en su artículo 56 como el Código del Trabajo que no permiten la huelga de los empleados públicos en general estarían en contradicción con el Convenio núm. 87.*
- 732.** *En cuanto al artículo 18 de los estatutos que dispone que para ser miembro de la junta directiva se debe ser colombiano y no haber sido condenado por delitos comunes, durante los diez años anteriores a la elección, el Comité toma nota de que según el Gobierno, dicha disposición restringe el derecho de asociación. Al respecto, el Comité recuerda que el artículo 3 del Convenio núm. 87 establece el derecho de las organizaciones de redactar libremente sus estatutos. El mismo principio se aplica al artículo 42 de los estatutos que dispone que será causal de expulsión del afiliado ser condenado a prisión o reclusión por delitos distintos a los políticos. El Comité estima en consecuencia que ni el artículo 18 ni el 42 de los estatutos estarían en contradicción con las disposiciones del Convenio y que no deberían en consecuencia ser obstáculos para la inscripción de los mismos.*
- 733.** *En cuanto al artículo 23, numeral 4, de los estatutos que se refiere a la negociación colectiva de los empleados públicos, el Comité toma nota de que según el Gobierno ello viola el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo que expresamente prohíbe a los empleados públicos negociar pliegos y celebrar convenciones colectivas. Al respecto, el Comité ya ha señalado en diversas ocasiones que si bien la negociación colectiva en la administración pública admite que se fijen modalidades particulares de aplicación, el derecho de negociar colectivamente se ha visto reconocido de forma generalizada para todos los funcionarios públicos a partir de la ratificación de los Convenios núms. 151 y 154. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se modifiquen las disposiciones legislativas a fin de que los empleados públicos puedan gozar de los derechos derivados de los convenios ratificados por Colombia, incluidos el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Teniendo en cuenta que en consecuencia los artículos de los estatutos objetados no están en contradicción con el Convenio núm. 87, el Comité pide al Gobierno que se proceda sin demora a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX).*

- 734.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la imposición de una sanción de suspensión de dos meses más inhabilitación especial por igual período de tiempo a la Sra. Luz Marina Hache Contreras por haber recurrido a la huelga el 17 de septiembre de 2002, el Comité toma nota de la información suministrada por el Gobierno según la cual la Sra. Hache Contreras, durante el ejercicio de su derecho de huelga, cerró con candado los accesos al estacionamiento principal de autos en el edificio en el que funcionan diez unidades de la Fiscalía, amenazando con dicho comportamiento la vida y la seguridad de las personas que se encontraban en el interior del edificio y coartando la libertad de circulación y de trabajo de las personas que querían entrar y salir del mismo, lo cual constituye según el Gobierno una extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga susceptible de ser sancionada. El Comité toma nota de que contra dicha decisión la organización querellante interpuso un recurso de apelación ante un fiscal ad hoc y el Procurador General de la Nación recusando al Fiscal General de la Nación por estimar que el mismo era parte en la contienda, recusación que fue aceptada por la Corte Suprema de Justicia con fecha 1.º de abril de 2004, pero que el Viceprocurador General no decidió sobre el recurso por estimar que no se habían violado las reglas del debido proceso, decisión contra la cual la organización querellante interpuso una acción de tutela. El Comité observa en primer lugar que existe una discrepancia entre los alegatos presentados y las observaciones del Gobierno en cuanto a los motivos que dieron origen a la sanción. El Comité observa, en segundo lugar, que de la información suministrada por el Gobierno no surge cuál fue el resultado del recurso de apelación y de la tutela interpuestos por ASONAL JUDICIAL contra la decisión que impuso la sanción lo cual permitiría determinar con mayor precisión los motivos mencionados. En estas condiciones, recordando que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo y que cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 598 y 599], el Comité pide al Gobierno que informe sobre el resultado del recurso de apelación interpuesto contra la resolución que impuso la sanción a la Sra. Luz Marina Hache Contreras y que envíe una copia del mismo.*
- 735.** *En cuanto a los alegatos relativos a la negativa del Gobierno a negociar el pliego de peticiones presentado por ASONAL JUDICIAL en 2001, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que si bien algunas categorías de funcionarios públicos ya debían gozar del derecho a la negociación colectiva de acuerdo con el Convenio núm. 98, la promoción de dicho derecho se ha visto reconocido en forma generalizada para todos los funcionarios públicos a partir de la ratificación del Convenio núm. 154, con fecha 8 de diciembre de 2000. En estas condiciones, recordando que la negociación colectiva en la administración pública admite que se fijen modalidades particulares de aplicación, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se respete el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en concordancia con lo dispuesto en el convenio ratificado.*
- 736.** *En cuanto a los alegatos relativos a la negativa a otorgar permisos sindicales, recordando que en el párrafo 1 del artículo 6 del Convenio núm. 151, también ratificado por Colombia, se prevé que «deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas», el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los dirigentes sindicales en la administración pública puedan gozar de las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones de conformidad con el Convenio núm. 151.*

Recomendaciones del Comité

737. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las conclusiones siguientes:*

- a) *en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la Inspección de Trabajo a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se modifiquen las disposiciones legislativas a fin de que los empleados públicos puedan gozar de los derechos derivados de los convenios ratificados por Colombia, incluidos el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Teniendo en cuenta que en consecuencia los artículos de los estatutos objetados no están en contradicción con el Convenio núm. 87, el Comité pide al Gobierno que se proceda sin demora a inscribir el acta de constitución, la lista de los integrantes de la junta directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX);*
- b) *en lo que respecta a los alegatos relativos a la imposición de una sanción de suspensión de dos meses más inhabilitación especial por igual período de tiempo a la dirigente sindical Sra. Luz Marina Hache Contreras, el Comité pide al Gobierno que informe sobre el resultado del recurso de apelación interpuesto contra la resolución que impuso dicha sanción y que envíe una copia del mismo;*
- c) *en cuanto a los alegatos relativos a la negativa del Gobierno a negociar el pliego de peticiones presentado por ASONAL JUDICIAL en 2001, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se respete el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en concordancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 154 ratificado, y*
- d) *en cuanto a los alegatos relativos a la negativa a otorgar permisos sindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los dirigentes sindicales en la administración pública puedan gozar de las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones de conformidad con el Convenio núm. 151.*

**Quejas contra el Gobierno de Colombia
presentadas por**

- la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y
- el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES)

Alegatos: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega el despido de 54 empleados afiliados a la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (ASINDER) tres días después de la constitución del sindicato y la negativa a inscribir la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Comunicaciones de Cartagena (SINTRATELECARTAGENA) debido a que la empresa se encuentra en liquidación. El Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) alega el despido del presidente del sindicato, Sr. Rafael León Padilla, tres días después de haber inscrito la nueva junta directiva en el registro sindical

738. La presente queja figura en comunicaciones de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de fechas 3 de agosto de 2004 y 16 de marzo de 2005 y en una comunicación del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) de mayo de 2005.

739. El Gobierno envió sus observaciones con fecha 2 de mayo de 2005.

740. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

741. En su comunicación de 3 de agosto de 2004 la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega que con fecha 28 de enero de 2001 se constituyó la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (ASINDER). Tres días después, el 31 de enero de 2001 y de conformidad con la ley núm. 617, de 2000, de racionalización económica, el Municipio de Medellín despidió a

54 empleados afiliados al sindicato, lo que implicó que el mismo quedó con sólo nueve miembros, cifra inferior a la exigida por la legislación para poder existir. Según la organización querellante, los despidos se efectuaron sin haberse levantado el fuero sindical que protegía a todos los trabajadores en su calidad de miembros fundadores del sindicato.

- 742.** Añade la organización querellante que el proceso de reestructuración que conllevó el despido de los 54 empleados no fue llevado a cabo debidamente ya que no se realizaron los estudios técnicos exigidos por la legislación. Además, según la organización querellante los empleados despedidos fueron reemplazados por trabajadores mediante la celebración de contratos de prestación de servicios lo cual implica que dichos trabajadores no podrán afiliarse a organizaciones sindicales en virtud de la inexistencia del vínculo laboral. Contra la decisión de despido se presentó una acción de tutela ante el Juez Veinte Penal Municipal de Medellín, el cual ordenó el reintegro de los empleados despedidos, decisión que fue confirmada en segunda instancia. Dicha decisión de segunda instancia fue objeto de una nueva tutela incoada por el Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (INDER) ante el Consejo Superior el cual dejó sin efecto las decisiones anteriores. Sin embargo dicha decisión fue objeto de una acción de nulidad por parte de la organización sindical y la autoridad judicial de segunda instancia ante el Consejo Seccional de la Judicatura el cual declaró la nulidad de esta última decisión y la tutela fue finalmente archivada. Los trabajadores despedidos interpusieron entonces una acción especial de fuero sindical ante la Jurisdicción Ordinaria que fue fallada en su contra al considerar el juez que los afiliados conocían de la eventual supresión del cargo en razón de la ley núm. 617 de 2000 y que la creación y la adhesión de ASINDER tenían la única finalidad de proteger a sus miembros con el fuero sindical de fundadores, constituyéndose así un abuso de derecho. La organización querellante señala que contra dicha decisión se interpuso recurso de apelación el cual se encuentra pendiente de decisión.
- 743.** En su comunicación de 16 de marzo de 2005 la CUT alega la negativa a inscribir la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Comunicaciones de Cartagena (SINTRATELECARTAGENA) basándose en una opinión jurídica emitida por el Ministerio de la Protección Social según la cual no se puede inscribir las juntas directivas de aquellos sindicatos que funcionan en entidades públicas que se encuentran en liquidación.
- 744.** En su comunicación de mayo de 2005, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) alega el despido con fecha 4 de agosto de 1997 del Sr. Rafael León Padilla, presidente de la junta directiva de la Subdirectiva Cartagena del Sindicato, por parte de las empresas de servicios públicos distritales de Cartagena en liquidación. El Sr. Padilla había sido reelecto presidente con fecha 20 de julio de 1997.
- 745.** La organización querellante alega que el Sr. Padilla acudió a las instancias judiciales en razón de la violación del fuero sindical y el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena dictó sentencia reconociendo el fuero sindical y dando lugar a la indemnización por despido pero sin ordenar el reintegro debido a que la empresa se encontraba en liquidación. La organización sindical señala sin embargo que en la empresa se mantuvieron algunos cargos reservados para empleados de confianza. La sentencia de primera instancia fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Cartagena, quien desmejoró aún más la condición del Sr. Padilla al negarle el fuero sindical, la indemnización correspondiente y el reintegro. Dicha decisión fue finalmente impugnada por la Corte Suprema por vicios de forma quien ordenó al Tribunal que dictara sentencia nuevamente. Finalmente, el Tribunal Superior de distrito confirmó la sentencia original del Juzgado Octavo Laboral del Circuito lo que implica que no se reconoció el reintegro del Sr. Padilla. Los recursos posteriores incoados por el Sr. Padilla fueron desestimados.

B. Respuesta del Gobierno

- 746.** En su comunicación de 2 de mayo de 2005, el Gobierno señala en lo que respecta al despido de los 54 empleados afiliados a ASINDER con motivo del proceso de reestructuración que se llevó a cabo en el Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (INDER) que la ley núm. 617 de racionalización del gasto implicó la supresión de algunos cargos, sin tener en cuenta si el personal que los cubría estaba o no afiliado. El Gobierno subraya que en los procesos de reestructuración prima el interés general, teniendo en cuenta las necesidades de las entidades públicas y procurando garantizar la estabilidad de los trabajadores y si ello no es posible, indemnizarlos. El Gobierno añade que previo a la reestructuración y de conformidad con el artículo 41 de la ley núm. 443 de 1998, se llevó a cabo un estudio técnico que demostró la pertinencia de la misma. El Gobierno acompaña copia de la resolución núm. 017, de 23 de enero de 2001, que ordena la supresión de ciertos cargos del INDER y del acta de las reuniones realizadas por el comité interdisciplinario para el análisis de planta de cargos y modificación de la Planta del INDER con fechas 19, 20, 21 y 26 de enero de 2001, durante las cuales el comité estableció la necesidad de reducir la planta de personal en razón de que el presupuesto previsto para el año 2001 era tres veces menor que el del año 2000, y que de acuerdo con la ley núm. 617, de 2000, las entidades territoriales debían financiarse exclusivamente con sus ingresos corrientes. De conformidad con dicho estudio, el esquema final de reestructuración tuvo en cuenta no sólo el pasivo pensional de los empleados sino el monto de las indemnizaciones de las personas que se verían afectadas por la supresión de cargos y un plan de reinserción en el mercado laboral de las mismas. El Gobierno acompaña asimismo copia del acta de la reunión del comité para el análisis de las hojas de vida de los funcionarios que ocupan cargos de los cuales algunos puestos serían suprimidos, en el que constan los criterios tenidos en cuenta para la selección de aquellos empleados que serían despedidos. Los cargos suprimidos fueron los de menor antigüedad y en caso de igualdad se tuvieron en cuenta las calificaciones.
- 747.** Por otra parte, el Gobierno señala que la contratación de prestación de servicios por parte de una entidad pública es legal y se suele utilizar para suplir vacantes mientras se inicia el proceso que la ley fija para la provisión del cargo. Sin embargo, según el Gobierno dicha modalidad no ha sido utilizada en el INDER, sino que se ha nombrado personal con carácter provisorio en cargos distintos de aquellos afectados por la reestructuración.
- 748.** En cuanto al fuero sindical, el Gobierno subraya que tanto la Jurisprudencia constitucional como la ordinaria sostienen que el fuero sindical no debe ser utilizado de manera abusiva y que en el presente caso la fundación de la organización sindical obedeció a la búsqueda de la estabilidad laboral evitando la supresión de cargos.

C. Conclusiones del Comité

- 749.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a: 1) el despido de 54 afiliados de la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (ASINDER) tres días después de la constitución del sindicato; 2) la negativa a inscribir la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Comunicaciones de Cartagena (SINTRATELECARTAGENA) debido a que la empresa se encuentra en liquidación alegados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y 3) los alegatos presentados por el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) relativos al despido del presidente del sindicato tres días después de haber inscrito la nueva junta directiva en el registro sindical.*
- 750.** *En cuanto al despido de 54 afiliados a ASINDER sin haberse levantado el fuero sindical que protegía a todos los miembros fundadores del sindicato, el Comité toma nota de que*

según los alegatos la organización sindical se constituyó con fecha 28 de enero de 2001, que el despido colectivo se efectuó con fecha 31 de enero de 2001, es decir tres días después de la constitución del sindicato, sin haberse solicitado el levantamiento del fuero sindical y sin haberse realizado los estudios técnicos exigidos por la legislación y que con posterioridad al despido colectivo el INDER contrató nuevos trabajadores bajo la modalidad de prestación de servicios lo que implica que los mismos no tienen derecho de afiliarse a un sindicato.

- 751.** *El Comité toma nota de que según el Gobierno los despidos respondieron a la necesidad de reestructurar la entidad en razón de haberse reducido en un tercio el presupuesto de funcionamiento sin que se tuviera en cuenta la afiliación o no afiliación de los despedidos; que dicha reestructuración fue dispuesta en el marco de la ley núm. 617 de racionalización económica de 2000 y que antes de proceder al despido colectivo se habían realizado los estudios técnicos correspondientes, previéndose la indemnización y los programas de reinserción de los empleados despedidos. El Comité toma nota de que el Gobierno niega que con posterioridad se haya contratado personal bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, sino que se ha nombrado personal con carácter provisorio en cargos distintos de aquellos afectados por la reestructuración.*
- 752.** *El Comité toma nota, asimismo, de que la acción judicial de tutela presentada contra los despidos dio lugar a una orden de reintegro de los trabajadores despedidos, decisión que fue impugnada por el INDER mediante una nueva tutela judicial, y que ambas decisiones fueron dejadas sin efecto por el Consejo Superior de la Judicatura. Finalmente, la acción de reintegro incoada por los empleados despedidos ante la jurisdicción ordinaria fue denegada, encontrándose en trámite el recurso de apelación. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de dicho recurso.*
- 753.** *El Comité recuerda que sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración, o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales; en cualquier caso, debe lamentarse que en los procesos de nacionalización y reducción de personal no se consulte o se intente llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 935]. El Comité observa que el Gobierno no ha puesto de relieve la realización de consultas con la organización sindical sobre la reestructuración del INDER y confía en que dichas consultas se llevarán a cabo en caso de futuras reestructuraciones.*
- 754.** *En cuanto a los alegatos presentados en mayo de 2005 relativos a la negativa a inscribir la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Comunicaciones de Cartagena (SINTRATELECARTAGENA) debido a que la empresa se encuentra en liquidación y el despido del presidente del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) tres días después de haber inscrito la nueva junta directiva en el registro sindical, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

- 755.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto al alegado despido de 54 afiliados de la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de*

Medellín (ASINDER) tres días después de la constitución del sindicato y sin el levantamiento del fuero sindical, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el recurso de apelación incoado contra la decisión de la jurisdicción ordinaria que denegó el reintegro de los mismos;

- b) en cuanto a la alegada negativa a inscribir la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Comunicaciones de Cartagena (SINTRATELECARTAGENA) debido a que la empresa se encuentra en liquidación, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto, y*
- c) en cuanto al alegado despido del presidente del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos y Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) tres días después de haber inscrito la nueva junta directiva en el registro sindical, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto.*

CASO NÚM. 2385

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Costa Rica
presentada por**

— **la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y**
— **el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados
y Afines (SITRARENA)**

apoyada por

**la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales
Libres (CIOSL)**

Alegatos: sometimiento de los pliegos de condiciones de trabajo y de empleo en el sector público a las directrices de un órgano externo (Comisión Nacional de Homologación), retrasos excesivos en el proceso de negociación colectiva imputables a las autoridades; modificación de las cláusulas pactadas por decisión de la Comisión Nacional de Homologación; recursos de inconstitucionalidad ante la autoridad judicial promovidos por diputados del Partido Libertario y por el Defensor de los Habitantes contra los acuerdos pactados entre las partes

756. La queja figura en una comunicación de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA) de fecha 26 de julio de 2004. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se asoció a la queja por comunicación de 22 de septiembre de 2004.

757. El Gobierno respondió por comunicaciones de fecha 2 y 19 de mayo de 2005.
758. Costa Rica ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

759. En su comunicación de 26 de julio de 2004 (a la que se asoció la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) por comunicación de 22 de septiembre de 2004), la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), y su organización afiliada, el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA), alegan que en Costa Rica existe una especie de conjura, donde intervienen los tres Poderes de la República (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial) ya que ellos mantienen una política de desconocimiento de los derechos de sindicación y negociación colectiva. A esta orquestación contra las libertades sindicales se ha sumado la Defensoría de los Habitantes, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), y algunos grupos de partidos políticos que tienen diputados en la Asamblea Legislativa, como son el Partido Libertario, quienes desde su visión estrecha, señalan a la negociación como privilegios de algunos trabajadores.
760. Las organizaciones querellantes recuerdan las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2030 en relación con el proceso de negociación colectiva en el Registro Nacional en 1997, efectuado en virtud del reglamento de negociación colectiva para los servidores públicos (acuerdo del Consejo de Gobierno núm. 162). En dicha ocasión, al tiempo que señaló a la atención del Gobierno que la homologación por las autoridades de acuerdos colectivos suscritos por las partes para que puedan entrar en vigor es contraria a los principios del Convenio núm. 98, el Comité urgió al Gobierno a que se asegure de que la Comisión Nacional de Homologación y Ratificación no altere el contenido de lo que acuerden las partes de manera definitiva. Las organizaciones querellantes señalan que en la actualidad el texto aplicable a la negociación colectiva en el sector público es el decreto ejecutivo núm. 29576-MTSS de 15 de junio de 2001.
761. Casi un año después del examen por el Comité de Libertad Sindical del caso núm. 2030, en la negociación de 2000, las partes terminaron el proceso de negociación y firmaron el correspondiente texto. Luego se depositó la negociación ante la Comisión de Homologación del Sector Público en la oficina de quien es el presidente de la Comisión, el Ministro de Trabajo, para su trámite correspondiente de homologación. Extraño fue que firmaron un documento final y paralelo a ello los miembros de la Junta Administrativa del Registro Nacional (donde la Ministra de Justicia y Gracia es presidenta), documento que envían a la Comisión de Homologación objetando cláusulas ya firmadas por sus representantes y piden que no se homologue algunas cláusulas ya avaladas, y sale un documento diferente al negociado. El Ministerio de Trabajo en lugar de desestimar la solicitud de los representantes patronales del Registro Nacional, realiza lo que se pide. Es así como se mutila la negociación colectiva en la mayoría de sus cláusulas y se cambia el texto firmado por las partes, realizándose después la homologación mediante resolución núm. 001-2000 de 21 de noviembre de 2000 de dicha comisión. De lo referido se colige que la Comisión de Homologación es un órgano cuyas actuaciones contravienen el Convenio núm. 98.
762. Aunque SITRARENA presentó recurso de revocatoria contra dicha resolución, la Comisión de Homologación tardó casi un año y medio para resolver, mediante la resolución núm. 02-0002 de fecha 10 de julio de 2002, dejando la negociación igualmente mutilada y cambiadas algunas cláusulas negociadas. Durante el lapso en que la Comisión

de Homologación tardó en tramitar la resolución núm. 02-0002, la administración del Registro Nacional no aplicó la negociación aduciendo que SITRARENA la tenía impugnada. Este retraso produjo que la aplicación del texto homologado sólo estuviera en vigor hasta su vencimiento (22 de noviembre de 2002) es decir se aplicó sólo durante cinco meses.

- 763.** A título de ejemplo, entre las modificaciones más importantes se convino, por acuerdo de las partes, cuatro licencias sindicales a medio tiempo para representantes de SITRARENA, pero resulta que la resolución núm. 001-2000, impone dos licencias a medio tiempo, eliminando dos de las convenidas; asimismo, se dieron otras atribuciones diferentes y mermadas al órgano bipartito y paritario que es la Junta de Relaciones Laborales.
- 764.** En cuanto a los años 2002 a 2004, las organizaciones querellantes alegan que SITRARENA presentó un nuevo pliego de negociación colectiva ante la Ministra de Justicia y Gracia y ante el despacho de la Comisión de Homologación y de su presidente el Ministro de Trabajo. Un mes antes de haber vencido la anterior negociación colectiva, SITRARENA tuvo que denunciar la anterior negociación en virtud del artículo 64 del Código de Trabajo, y presentar un nuevo pliego con las cláusulas que pretende negociar. Aunque se dio un proceso de negociación, hasta el momento de la presentación de la presente queja no se ha podido culminar. En efecto, la actual Ministra de Justicia y Gracia insistió en que antes de entrar a negociar era necesario una autorización de la Comisión de Homologación, proceso que dilató más de seis meses para que dicha comisión emita un documento en el cual le indica a los representantes patronales, antes del proceso de negociación, cuáles cláusulas pueden o deben negociar, según acta núm. 7-2003 de la Comisión de Homologación. El sindicato tuvo que presionar mediante una huelga. Fue después de la huelga de SITRARENA en el Registro Nacional, el 16 de septiembre de 2003, que empezó el proceso de negociación colectiva, el cual no fue un proceso transparente según consta en las actas de cada sesión de la negociación, ya que los representantes patronales indicaban en cada cláusula que la Comisión no los había autorizado a negociar y que por tanto no podían negociar.
- 765.** En virtud del decreto de 2001, antes del proceso de negociación un órgano externo al proceso de negociación analiza las cláusulas e indica cuáles se pueden o deben negociar, lo que a juicio de los querellantes está en contradicción de los convenios internacionales de la OIT. La Comisión Nacional de Homologación del Sector Público está integrada sólo por miembros del Poder Ejecutivo (ministros y sus representantes) y algunos jefes de instituciones públicas, tales como el Director del Servicio Civil y de la Autoridad Presupuestaria.
- 766.** Asimismo, en la negociación, la Ministra de Justicia y Gracia aduce que no negocia la cláusula núm. 89 que se refiere a la igualdad de los puestos, y que establece: Los funcionarios del Registro Nacional que realicen las mismas funciones y asuman las mismas responsabilidades de carácter civiles, penales y administrativas, devengarán un salario base igual. Esto sin perjuicio de los incentivos o pluses que por requisitos académicos ostenten los diferentes niveles o grupos existentes en las clases respectivas. Lo anterior a efecto de equiparar la base salarial de los funcionarios que laboran como registradores, certificadores, asistentes de servicios técnicos y asistentes de registradores y profesionales en informática. Concretamente, aunque la Comisión de Homologación del Sector Público autorizó a negociar esta cláusula, la Ministra se negaba y envió nota al Servicio Civil consultando si es posible tramitar dicha cláusula, a pesar de que el Director del Servicio Civil es parte de los funcionarios que firman el acta de la Comisión de Homologación donde se autorizaba a negociar la cláusula núm. 89; los subalternos de la Ministra de Justicia indican entonces que como existe un litigio pendiente, no se puede negociar.

- 767.** Por otra parte, diputados del Poder Legislativo, miembros del Partido Libertario, aducen que cualquier cláusula que está por encima de los derechos consagrados en el Código de Trabajo de Costa Rica, y viola principios constitucionales de igualdad y racionalidad constituyen «privilegios irracionales y desproporcionados». Estos diputados han presentado ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (Sala IV) Recurso de Inconstitucionalidad para eliminar artículos de la negociación del Registro Nacional, que había sido homologada, y piden que se eliminen, vacaciones, permisos sindicales para los dirigentes, permisos para asistir a seminarios de capacitación, permiso para asistir a las asambleas generales, la celebración del Día del funcionario registral, entre otros. Dicho recurso fue acogido para su estudio en la Sala Constitucional del cual no se sabe cuál será el resultado.
- 768.** No obstante, debe señalarse que ya existen resoluciones de la Sala Constitucional que acogen la tesis de la Defensoría de los Habitantes declarando inconstitucional la negociación colectiva en el sector público, y ordenando, mediante sentencias, la eliminación de algunos artículos de convenciones colectivas, negociadas entre partes, en empresas estatales, y que establecían derechos a favor de los trabajadores con más de 20 años de disfrutarlos. Una misión de asistencia técnica que visitó el país señaló en su informe que: En estas condiciones, la misión estimó que era muy probable que estos pronunciamientos de la Sala Constitucional hayan situado a Costa Rica en una situación de infracción del Convenio núm. 98 en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público. Ya que sólo permite excluir de su campo de aplicación a los funcionarios públicos en la administración del Estado (artículo 6). La misión señala estos problemas a la Comisión de Expertos. Las organizaciones querellantes señalan el peligro de que salas constitucionales de cortes supremas no apliquen los convenios de la OIT.
- 769.** Como se ha señalado, la conjura de los poderes del Estado costarricense reitera la conducta antisindical de irrespeto a los derechos de sindicación y negociación colectiva que tiene Costa Rica, y haciendo uso de las instituciones estatales se desconocen derechos laborales adquiridos y se suprimen cláusulas producto de la negociación colectiva. Se trata ahora, por la vía del Tribunal Constitucional, suprimir varias cláusulas de la negociación colectiva suscrita entre el sindicato SITRARENA y la institución estatal Registro Nacional.
- 770.** En resumen, para negociar en el sector público, un órgano externo (Comisión Nacional de Homologación), debe dar una resolución para que empiece el proceso, incluso inhibe algunas cláusulas; la junta administrativa aunque autoriza a algunos funcionarios a negociar, después de que se negocia pide que se eliminen algunas cláusulas que firmaron; luego, la Comisión Nacional de Homologación mutila las cláusulas y emiten resoluciones con cláusulas que no son las negociadas; y la Defensoría de los Habitantes, y ciertos diputados del Congreso, presentan recursos ante la Sala Constitucional para eliminar cláusulas ya negociadas y homologadas.

B. Respuesta del Gobierno

- 771.** En sus comunicaciones de 2 y 19 de mayo de 2005, el Gobierno declara que los alegatos ofrecen una relación de hechos inexacta y con omisiones. La afirmación de los querellantes sobre una supuesta conjura del Poder Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, por desconocer los derechos sindicales, está totalmente alejada de la realidad. El Gobierno se remite a este respecto a sus respuestas sobre los casos núms. 2030 (cerrado desde 2001), 2084 y 2104 que muestran todos los esfuerzos que el Poder Ejecutivo ha realizado, ante el Poder Legislativo y el Poder Judicial, en defensa de la libertad sindical (el Gobierno reproduce las correspondientes respuestas al Comité sobre dichos casos y las distintas iniciativas y acciones ante el Poder Legislativo y el Poder Judicial).

- 772.** Recientemente, el Gobierno ha contado con la asistencia técnica de un miembro de la Comisión de Expertos, y solicitó en 2004 ante las divergencias entre la legislación y la práctica nacional, por una parte, y las normas de la OIT constatadas por los órganos de control de la OIT, la instalación de una mesa de diálogo de los expertos y funcionarios de la OIT con los del Estado, incluida la Defensoría de los Habitantes y la Procuraduría General de la República a efectos de encontrar una solución ajustada a la realidad costarricense y a los principios de los convenios fundamentales, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, punto éste sobre el que el Gobierno invoca litispendencia ya que se da seguimiento al mismo en el marco del caso núm. 2104. En ese sentido, debe recordarse que se han realizado los encuentros necesarios con diputados y magistrados, en aras de defender en ambos estrados el derecho de negociación colectiva del sector público. Por un lado, se han presentado y promocionado la aprobación de algunos proyectos de ley, que persiguen, entre otros, la aprobación de los Convenios de la OIT núms. 151 y 154, relativos a la promoción de la negociación colectiva en el sector público; la reforma del artículo 192 constitucional que tiene como fin legitimar el derecho a celebrar convenciones colectivas en el sector público; el proyecto de «Ley para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público» y la elevación a norma de carácter legal del actual decreto núm. 29576-MTSS, que reglamenta la solución de conflictos y de negociación colectiva de los servidores públicos, entre otros. Por otro lado, ante las acciones de inconstitucionalidad que persiguen la anulación de algunas cláusulas convencionales, el Gobierno ha presentado las coadyuvancias judiciales pertinentes, en defensa del derecho de negociación colectiva del sector público, de todo lo cual se encuentra debidamente enterado el Comité de Libertad Sindical, en particular, en el marco del caso núm. 2104. De tal suerte, el Gobierno confía en los resultados de la «Mesa de Diálogo» que ha venido a promover el experto, Sr. Rodríguez Piñeiro, con las autoridades públicas (Asamblea Legislativa, Poder Judicial, Defensoría de los Habitantes, Procuraduría General de la República), así como con las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que a través de un intercambio de información y de experiencias se pueda discutir, analizar y resolver la situación especial de Costa Rica, y se encuentre una solución ajustada a la realidad costarricense y a los principios que inspiran los convenios fundamentales de la OIT.
- 773.** El Gobierno reitera que no obstante lo anterior, al amparo del reglamento núm. 29576-MTSS, de 31 de mayo de 2001, sobre la negociación colectiva en el sector público, se llevan a cabo negociaciones colectivas en todo el sector público sin que exista obstáculo alguno para ello.
- 774.** El Gobierno tiene a bien reiterar que el instituto de la convención colectiva en el sector público no está en peligro en Costa Rica. En este momento, lo que se discute es si se declaran nulas algunas cláusulas que la Defensoría de los Habitantes y un partido político de la oposición (que presentan recursos de inconstitucionalidad contra ciertas cláusulas) consideran abusivas. Lo que hoy se discute es si el abuso de un derecho es permitido por la Constitución Política. Esta es la discusión de fondo y el Gobierno guarda la esperanza de resolverla con la asistencia técnica recibida por parte de la OIT, a través de la visita que realizó recientemente el mencionado experto y que se encuentra enmarcada dentro de recomendaciones de los órganos de control de la OIT en 2004.
- 775.** Asimismo, el Gobierno declara, refiriéndose a los alegatos relativos a los años 1999 a 2002, que son hechos ocurridos antes del ingreso de la actual administración y no consta en el despacho documentos relativos a las negociaciones realizadas en el año 2000 con la negociación colectiva. El Gobierno señala que de conformidad con la resolución núm. 001-2000, de la Comisión Nacional de Homologación y Ratificación de la Negociación Colectiva en el Sector Público, de 21 de noviembre de 2000, dicho órgano aprueba la negociación colectiva suscrita por el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional (SITRARENA) y el Registro Nacional. Contra esta resolución, el SITRARENA

presentó un recurso de revocatoria ante la Comisión de Homologación, recurso que fue resuelto mediante resolución núm. 002-2002, de 4 de abril de 2002. El Gobierno desconoce la forma en que fueron firmadas las actas de la negociación colectiva en el año 2000. La vigencia de esa negociación colectiva fue definida por la Comisión de Homologación ya citada.

- 776.** En cuanto a los alegatos relativos al final del período 2002 a 2004, el Gobierno destaca que el nombramiento de la Sra. Patricia Vega como Ministra de Justicia data de 25 de noviembre de 2002, por lo que no es cierto que la denuncia de la negociación colectiva fuera realizada ante su persona. En efecto, de conformidad con la información suministrada por el propio sindicato en su denuncia, y los documentos que constan en el despacho del Ministerio de Justicia, documento por el cual el sindicato solicita una nueva negociación colectiva, la denuncia mencionada fue presentada a José Miguel Villalobos, Ministro de aquel entonces, el 21 de octubre de 2002. Dicho documento, fue presentado también ante la Oficina de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, con miras a que se iniciara el proceso de renegociación de las cláusulas denunciadas, en la misma fecha indicada anteriormente. Previo al ingreso de la Sra. Vega, ya la Junta Administrativa del Registro Nacional había tomado las provisiones del caso, y había nombrado a sus negociadores en la Comisión de Negociación para que se iniciara, cuando así lo autorizara la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, el proceso de negociación. En este sentido, el Gobierno remite el acuerdo núm. J0409 de la Junta Administrativa del Registro Nacional, de fecha 20 de septiembre de 2002, mediante el cual se realizan los nombramientos. De conformidad con los lineamientos establecidos en el decreto núm. 29576-MTSS, reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público, al presentarse una denuncia de una convención colectiva y la propuesta para la negociación de una nueva convención, es requisito indispensable para la administración que la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público realice un análisis inicial de las propuestas y autorice a los miembros patronales la negociación de las cláusulas propuestas. En este punto, el artículo 13 del decreto en comentario indica:

Artículo 13.- Son atribuciones de la Comisión:

- a) Recibir la solicitud de negociación junto con el proyecto de convención colectiva, una opinión del ente interesado sobre su contenido y alcances, así como el nombramiento del representante jerárquico correspondiente que se integrará a la Comisión. Todo dentro de un plazo de quince días.
- b) Definir las políticas de negociación para el caso concreto, tomando en cuenta las posibilidades legales y presupuestarias. A este fin, emitirá las instrucciones pertinentes a los negociadores que nombre el ente interesado, por medio del representante jerárquico integrante de la Comisión; todo dentro del plazo de un mes a partir del recibo de la solicitud de negociación.
- c) Mantener el contacto necesario con la delegación patronal negociadora durante las negociaciones, para garantizar las decisiones que se requiera para la continuidad y finalización del proceso conforme a derecho...

- 777.** Esta Comisión es pues una instancia que emite directrices para la administración que debe realizar una negociación colectiva. Por supuesto, esta situación, desde ningún punto de vista puede interpretarse como una limitación al accionar del sindicato. Todo lo contrario, el decreto núm. 29576-MTSS establece un procedimiento que agiliza y facilita la toma de decisiones a lo interno de la administración, tomando en consideración aspectos que van desde la legalidad de las propuestas de negociación hasta la conveniencia y oportunidad de que se adopten ciertas decisiones, indicándole a la administración negociante qué puede entrar a negociar y qué no. En este punto los convenios internacionales establecen normas generales para realizar las negociaciones entre los patronos y los sindicatos, pero en ningún momento obligan al patrono a tener que aceptar y negociar en los términos de los

sindicatos cada una de sus demandas, pues ello equivaldría a decir que entre trabajadores y patronos no existe negociación sino imposición de una de las partes, espíritu totalmente ajeno a las negociaciones colectivas y a los instrumentos internacionales.

778. Dentro del marco del mencionado decreto en comentario, el documento propuesto para negociar fue remitido a la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, a fin de que dicho órgano, en el marco de sus competencias, le indicara al Registro Nacional los lineamientos y directrices específicas sobre la negociación a realizar.

779. Conjuntamente, y ante el cambio de Ministro de Justicia, la Junta Administrativa del Registro Nacional sustituyó a los miembros representantes de la parte patronal ante la comisión negociadora de la negociación colectiva, según el acuerdo núm. J.020 de la sesión ordinaria núm. 2-2002, de 16 de enero de 2003. La Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público dictó las directrices a seguir por la administración pública según acta núm. 007-2003, de 1.º de julio de 2003. En razón de lo expuesto, la señora Ministra de Justicia, convocó al sindicato a continuar con el proceso de negociación colectiva para lo que se citó al sindicato a la primera sesión el 8 de julio de 2003, según oficio DM-1231-06-2003, de fecha 1.º de julio de 2003. Por consiguiente, no es cierto que la Ministra de Justicia se haya negado a negociar la negociación colectiva, pues fue por impulso de dicho despacho ministerial que se iniciaron las sesiones de negociación. Tampoco es cierto que haya tenido que recurrir el sindicato de trabajadores a un movimiento de protesta o huelga para que este despacho iniciara las conversaciones, pues como quedó demostrado, el proceso de negociación fue iniciado mucho antes de la fecha que señala el sindicato.

780. El artículo 11 de la Constitución Política establece:

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir con los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no comprendidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La administración pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

En este sentido, y por la naturaleza jurídica del Registro Nacional como órgano del sector público, el reglamento citado establece una serie de procedimientos según los cuales se ordenará el actuar del Estado cuando se enfrente a negociaciones colectivas.

781. Debe notarse que en ningún momento el reglamento mencionado establece limitaciones a los sindicatos más que las derivadas de la normativa constitucional y legal, como son la debida demostración de su representatividad para negociar el instrumento colectivo. Por el contrario, tal y como se desprende de su texto expreso, el reglamento está orientado a formular la voluntad administrativa para negociar, voluntad que necesariamente deberá ser establecida por los órganos estatales que legalmente tienen la competencia para desempeñarla.

782. Esta circunstancia se encuentra plasmada por el artículo 12 del reglamento que establece la composición de la Comisión de Políticas y según el cual:

Artículo 12.- Créase la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, que estará integrada por:

- a) El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o el Viceministro del ramo, quien la presidirá.
- b) El Ministro de Hacienda o el Viceministro.

- c) El Ministro de la Presidencia o el Viceministro.
- d) El Director General del Servicio Civil o quien lo sustituya temporalmente en el cargo.
- e) Un representante de nivel jerárquico de la entidad que va a negociar la convención colectiva.

783. La participación de cada uno de estos entes responde a la diferente competencia que desempeña dentro del accionar del Estado. Por ejemplo, la presencia del Ministro de Hacienda o el Viceministro, está orientada a asegurarse, de previo a negociar con los sindicatos, que existen los contenidos presupuestarios suficientes para hacer frente al costo económico que la negociación implica. Esta, por supuesto, es una consideración interna para ordenar el actuar de la administración, pero en ningún momento afecta el accionar del sindicato.

784. No es cierto, por tanto, que SITRARENA tuviera que hacer movimientos de presión para que la Comisión de Políticas Públicas se pronunciara sobre la solicitud de negociación y se giraran las directrices al Registro Nacional. El movimiento de presión a que hacen referencia los miembros de SITRARENA se dio el 16 de septiembre de 2003, fecha para la que ya se habían iniciado las gestiones de negociación en el Registro Nacional. Dicho movimiento además no tuvo por objeto el inicio de la negociación colectiva sino el pago de sobresueldos que estaban incluidos dentro del proceso de negociación colectiva ya iniciado. Debe aclararse que si bien las correspondientes cláusulas estaban incluidas para su conocimiento en la negociación colectiva, al momento del movimiento de presión, los mismos no habían sido negociados aún, por cuanto desde que se inició con el proceso en julio de 2003 ambas partes — patronal y sindicato — habían acordado que se negociarían las cláusulas propuestas por el sindicato en el mismo orden en que se habían presentado. A este respecto, las cláusulas que contenían los beneficios indicados se ubican en los numerales 88 y 89 del texto propuesto por el sindicato, por lo que a septiembre de 2003 aún no se habían tocado estos temas.

785. La Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público brinda directrices sobre la forma en que deberán negociarse las convenciones colectivas y debe por ello rechazarse completamente la aseveración de SITRARENA en el sentido de que esta comisión es un órgano externo, pues, de conformidad con el principio de legalidad que se ha enunciado líneas atrás, el Estado tiene una división de competencias y funciones que debe ser respetado en todo momento. Por ello, no es cierto que la Comisión sea un órgano externo, ya que está integrado, como ha quedado demostrado, por los órganos estatales competentes para poder tomar decisiones que tengan valor jurídico según el sistema costarricense.

786. El Gobierno reitera que la negociación no consiste en imponer a ninguna de las partes la obligación de negociar las cláusulas como se presentan. Si una de las partes no puede negociar ciertos temas porque están fuera de la legalidad, la otra parte no puede obligarla a aceptar. A pesar de esto, parece que el sindicato olvida este espíritu y pretende por ejemplo que la administración negocie cláusulas que son evidentemente ilegales, como por ejemplo que se utilice un terreno del Ministerio de Justicia que fue comprado con fondos públicos para construir instalaciones carcelarias, para cambiarle el destino y utilizarlo para construir una finca de recreo para los empleados del sindicato. El Estado costarricense no puede destinar fondos públicos para cuestiones distintas a las creadas o designadas por ley (en Costa Rica esto sólo podría hacerse a través de una ley y no de un acuerdo colectivo). El Gobierno tiene una imposibilidad de orden público. En efecto, el Gobierno ha asumido una serie de obligaciones en materia de derechos humanos para los privados de libertad, obligaciones que por su trascendencia y por su carácter de necesidades básicas para la subsistencia, poseen un nivel superior en los intereses del Estado.

- 787.** Este es uno de los ejemplos de las cláusulas que desde un inicio el Gobierno ha manifestado su inconformidad en la negociación. Evidentemente constituyen aspectos que no afectan ni directa ni indirectamente los derechos sindicales de SITRARENA y mucho menos afectan a sus afiliados. Se trata de la valoración normal que cualquier empleador, al iniciar el proceso de negociación colectiva, debe hacer sobre sus intereses y necesidades.
- 788.** El Gobierno declara asimismo que no es cierto que la Ministra de Justicia se haya negado a negociar la situación de las diferencias salariales entre los niveles de registradores y certificadores.
- 789.** Desde el inicio de la actual gestión, de oficio y sin que fuera necesaria la intervención de SITRARENA, la Ministra de Justicia se preocupó por determinar cuál era la situación en el tema de las diferencias salariales entre los niveles de registradores y certificadores.
- 790.** Lo anterior por cuanto se había generado desde hacía muchos años la discusión acerca de las diferencias salariales existentes en las diversas clases de registradores y certificadores con motivo de los diferentes grados académicos que se ostentan. De esta manera, el sistema de clases salariales del Régimen del Servicio Civil Costarricense, ha establecido una diferencia salarial relacionada con el mayor nivel académico que ostente el trabajador, otorgando una mayor remuneración cuando tenga un mayor nivel educativo.
- 791.** Esta situación ha generado inconformidad entre los trabajadores del Registro Nacional quienes han indicado que, no obstante que exista una marcada diferenciación académica entre un nivel y otro — existen trabajadores que no tienen su educación secundaria terminada frente a otros trabajadores que han concluido sus estudios universitarios —, el salario debe ser el mismo pues las labores que se desempeñan son similares.
- 792.** Estas inconformidades han sido presentadas ante los tribunales de justicia, instancia ante la cual un grupo importante de trabajadores del Registro Nacional ha presentado un juicio laboral para que se obligue al Estado a establecer la igualdad de bases salariales para los registradores y certificadores, independientemente de la preparación profesional que se ostente.
- 793.** En este marco y para poder adoptar las decisiones correspondientes, la Ministra de Justicia realizó una serie de reuniones para analizar la legalidad de lo solicitado por el sindicato en el proyecto de negociación colectiva, para lo cual se buscó la asesoría de la Dirección General del Servicio Civil, ente que legalmente analiza y clasifica los puestos pertenecientes al Régimen del Servicio Civil al cual pertenecen los trabajadores del Registro Nacional.
- 794.** En este sentido, en fecha 12 de agosto de 2003, la Jerarca del Registro Nacional envió una solicitud al Director del Servicio Civil para que se indicara el procedimiento a seguir en este caso. Lo anterior por cuanto, de conformidad con la Constitución Política, artículos 191 y 192, la materia salarial de los funcionarios estatales está asignada a un órgano especializado que es el Servicio Civil.
- 795.** De conformidad con lo expuesto, no podría la Ministra de Justicia negociar el tema salarial porque no tiene la competencia para asignar los salarios de los trabajadores del Servicio Civil. Desde esta perspectiva, se iniciaron negociaciones internas con el órgano competente para poder encontrar una salida jurídica que satisfaga, en la medida de lo posible, las pretensiones de los trabajadores. Como resultado de las indagaciones el Director General del Servicio Civil, mediante oficio núm. DG-459-2003, de 1.º de septiembre de 2003, manifiesta su anuencia a buscar los mecanismos que permitan analizar la propuesta del sindicato, proponiendo la creación de un canal de comunicación entre el Ministerio de Justicia y el Servicio Civil para realizar los estudios técnicos que

correspondan. No obstante lo anterior, la Dirección General del Servicio Civil supeditó el estudio a la inexistencia de juicios pendientes de resolver ante los tribunales de justicia sobre este punto, supuesto en el que el Servicio Civil tendría que esperar a que se diera el fallo judicial por no poder pronunciarse sobre un asunto litigioso. En virtud de la respuesta del Director del Servicio Civil, se consultó con el Procurador General de la República sobre la existencia de juicios pendientes de resolver en el que se analizaran estos asuntos. El señor Procurador General comunicó que existían juicios pendientes de resolver en este sentido y que constituye demanda ordinaria laboral de Eduardo Alvarado Miranda y otros contra el Estado, demanda a la que ya se hizo alusión al iniciar este acápite. Como se desprende de lo expuesto, todas estas actuaciones se dieron con anterioridad al movimiento de presión de 16 de septiembre de 2003, por lo que se reitera que no es cierto que no se haya querido negociar la cláusula núm. 89 del proyecto de negociación colectiva.

796. El movimiento de presión de 16 de septiembre de 2003, solicitaba, entre otras cosas que «Todas las clases de puestos del Registro Nacional que tengan diferentes niveles, serán equiparadas en su salario base con el salario base del nivel más alto de la clase respectiva, de manera tal que cualquier servidor del Registro Nacional que realice tareas o funciones iguales a otro servidor devengue el mismo salario base, esto sin perjuicio de los pluses o sobresueldos que en razón de nivel académico ostente cada funcionario individualmente». No se solicitó en ese documento que se iniciara la negociación colectiva, pues como se indicó anteriormente ya ésta se había iniciado y la comisión negociadora integrada por el sindicato y los representantes patronales, se estaba reuniendo con regularidad todos los martes desde el 8 de julio. El documento con el que se levantó el movimiento de presión de 16 de septiembre estableció claramente las circunstancias en las cuales ambas partes, trabajadores y Ministerio de Justicia, iban a negociar la cláusula del llamado artículo 89, relativo a las diferencias salariales.

797. Dicho documento indicó expresamente:

Los representantes de los trabajadores se comprometen a desistir de los juicios pendientes en relación con las bases salariales de registradores y certificadores. Por su parte, la Ministra se compromete a realizar los trámites para que el Servicio Civil, en un plazo de dos meses a partir de hoy, realice el estudio técnico correspondiente. Este estudio se realizará como un borrador que no será conocido hasta que estén levantados los juicios correspondientes. En el momento en que esté el estudio correspondiente y se levanten los juicios, se negociará el artículo 89 del proyecto de negociación colectiva.

798. La Ministra de Justicia remitió al Servicio Civil, la solicitud del estudio como fue su compromiso. No obstante lo anterior, los trabajadores que habían presentado los procesos judiciales no quisieron desistir de los mismos, razón por la cual, al día de hoy, subsisten los procesos judiciales sobre este tema. Sobre este particular el Gobierno remite la sentencia núm. 498 del Tribunal de Trabajo, contra la cual los trabajadores presentaron Recurso de Casación ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, el Gobierno remite la respuesta de la Procuraduría General de la República ante la audiencia conferida por la Sala Segunda del recurso presentado.

799. Como se denota de las actuaciones judiciales, no ha realizado el Estado ninguna acción tendiente a alargar o retrasar una resolución judicial sobre este asunto que facilite la negociación de la cláusula núm. 89, sino que han sido los trabajadores los que han decidido continuar en la sede judicial, decisión que el Gobierno ha respetado en todo momento. El Gobierno destaca que luego de varios meses de negociaciones, se puso fin al proceso sin la negociación de la cláusula núm. 89, en razón del acuerdo asumido el 16 de septiembre de 2003. No obstante, el 29 de julio de 2004, SITRARENA hace un llamado a un nuevo movimiento de presión para solicitar que se negocie la cláusula núm. 89, a pesar de que fueron los representantes de los trabajadores los que incumplieron el acuerdo adoptado el 16 de septiembre de 2003.

800. El 30 de julio de 2004, se suscribió un documento denominado Compromisos de la Mesa de Negociación, en el que se acuerda reiniciar el diálogo sobre la cláusula núm. 89, tantas veces citada. Luego de un proceso de más de un mes de negociaciones, se obtuvo una cláusula que en su mayoría respondía a los intereses de ambas partes. Únicamente faltaba por definir la frase final referente a la competencia legal y constitucional asignada a la Dirección del Servicio Civil ya comentada líneas atrás. A pesar de que el procedimiento legal exige que la materia salarial en empleo público sea conocida por la Dirección del Servicio Civil, el sindicato se oponía a que el documento, que en cuanto al fondo tenía consenso, fuera trasladado al ente competente en esta materia. Con esta cláusula casi terminada, se reunió nuevamente la comisión de negociación y se llegó a una propuesta de consenso; propuesta que por la limitación en cuanto a la representación dada a los miembros patronales, debía ser admitida por la Junta Administrativa del Registro para que fuera finalmente aceptada por los representantes patronales. Dicha cláusula indicaba:

Acuerdo núm. 1

Los funcionarios del Registro Nacional que realicen las mismas funciones y asuman las mismas responsabilidades de carácter civil, penal y administrativo, su salario base, clase y grupo será de la siguiente forma:

La clase de asistente de registrador: En esta clase solamente existirá Asistente de Registrador y se incluirán los actuales grupos A, B y C.

La clase de asistentes de servicios técnicos: En esta clase solamente existirá Asistente de Servicios Técnicos y se incluirán todos los actuales grupos A y B.

En la clase de certificador técnico: En esta clase solamente existirá la de Certificador Técnico, que incluirá a los actuales grupos A y B.

La clase de Certificador Bachiller se mantendrá vigente.

Para las anteriores clases se mantendrá la base salarial más alta.

Para la actividad registral: Habrá 2 clases de puestos: Registrador 1, que incluirá a los actuales grupos A y B y Registrador 2, las cuales estarán técnicamente diferenciadas y la brecha salarial entre dichas clases será la mínima existente de la escala de puestos del Registro Nacional en el régimen actual, manteniendo la base salarial del Registrador C para la clase propuesta de Registrador 2.

Esto sin perjuicio de los incentivos o pluses que por requisitos académicos ostenten los diferentes niveles o grupos existentes en las clases respectivas.

El Servicio Civil realizará después de la homologación, el estudio de lo negociado en este artículo, para lo de su cargo.

801. La Junta Administrativa del Registro Nacional aprobó la cláusula negociada recomendando una modificación de redacción al final del último párrafo que brindaba seguridad y hacía más inteligible el texto. La cláusula recomendada por la Junta Administrativa indica lo siguiente:

Los funcionarios del Registro Nacional que realicen las mismas funciones y asuman las mismas responsabilidades de carácter civil, penal y administrativo, su salario base, clase y grupo será de la siguiente forma:

La clase de asistente de registrador: En esta clase solamente existirá Asistente de Registrador y se incluirán los actuales grupos A, B y C.

La clase de asistentes de servicios técnicos: En esta clase solamente existirá Asistente de Servicios Técnicos y se incluirán todos los actuales grupos A y B.

En la clase de certificador técnico: En esta clase solamente existirá la de Certificador Técnico, que incluirá a los actuales grupos A y B.

La clase de Certificador Bachiller se mantendrá vigente.

Para las anteriores clases se mantendrá la base salarial más alta.

Para la actividad registral: Habrá 2 clases de puestos: Registrador 1, que incluirá a los actuales grupos A y B y Registrador 2, las cuales estarán técnicamente diferenciadas y la brecha salarial entre dichas clases será la mínima existente de la escala de puestos del Registro Nacional en el régimen actual, manteniendo la base salarial del Registrador C para la clase propuesta de Registrador 2.

Esto sin perjuicio de los incentivos o pluses que por requisitos académicos ostenten los diferentes niveles o grupos existentes en las clases respectivas.

El Servicio Civil realizará después de la homologación, el estudio de lo negociado en este artículo, para lo de su cargo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 13 del Estatuto del Servicio Civil.

802. Como se desprende de ambos acuerdos, la modificación propuesta en el texto no es una modificación de fondo, simplemente se hace una alusión directa a una norma legal que debe ser respetada aun cuando no se diga expresamente, ya que de lo contrario se podría incurrir en una violación al artículo 56 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, ley núm. 8422, que textualmente indica, a tenor del cual:

Será penado con prisión de tres meses a dos años, el funcionario público que, en representación de la Administración Pública y por cuenta de ella, otorgue o reconozca beneficios patrimoniales derivados de la relación de servicio, con infracción del ordenamiento jurídico aplicable.

803. Debe recordarse que los funcionarios del Registro Nacional son funcionarios públicos, cuyo actuar está estrictamente regulado por el principio de legalidad, y que los fondos sobre los cuales se negocia son fondos públicos, que por su naturaleza, también están seriamente vigilados en cuanto a la forma para disponer de ellos.

804. Con el acuerdo de la Junta Directiva del Registro Nacional, la Viceministra de Justicia comunicó al sindicato desde el 17 de noviembre de 2004 la terminación de la fase de negociación colectiva, y procedió a invitarlos para realizar el acto de firma del documento. Asimismo, se instó a la representación sindical a que suministrara una copia de la aprobación de la asamblea general del Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional sobre el texto negociado, para proceder a la firma del documento definitivo. No obstante, pese a que ha sido interés del Ministerio de Justicia el poder dar por terminado el proceso, el sindicato al día de hoy no ha suministrado la aprobación de la asamblea general de SITRARENA sobre el texto negociado por sus representantes, no obstante que la administración sí cuenta con la aprobación de su junta directiva sobre el texto negociado.

805. Según consta en el documento denominado Boletín informativo SITRARENA, de 3 de marzo de 2005, se estaba convocando a la asamblea general para conocer de este punto el 4 de marzo de 2005, pero se desconoce qué sucedió.

806. Lo anterior muestra que no es cierto que haya existido una negativa rotunda a negociar por parte del Ministerio de Justicia la cláusula núm. 89, ya que los atrasos en este asunto se deben a los incumplimientos en los acuerdos negociados por parte del sindicato y a la falta de que el órgano máximo del sindicato, su asamblea general, dé el aval para el documento negociado por la Comisión de Negociación.

807. En cuanto al hecho de que el Partido Político Movimiento Libertario cuestione ante el Tribunal Constitucional costarricense (Sala Constitucional) algunas de las cláusulas de la negociación colectiva, el Gobierno señala que en Costa Rica, el régimen democrático que se ha establecido faculta a los administrados a cuestionar los actos administrativos que realicen los funcionarios públicos y que las negociaciones colectivas, como actos en los cuales intervienen en nombre del Estado funcionarios públicos, son susceptibles de ser

revisados en las sedes judiciales cuando algún particular considere que violenta el derecho costarricense.

- 808.** Esto no quiere decir, por supuesto, que se pretenda violentar el derecho de negociación colectiva de los miembros de los sindicatos. Como se indicó, la revisión obedece a la necesaria sujeción al principio de legalidad que rige el sistema administrativo y que hace, como la Constitución lo indica, que los actos de los funcionarios públicos sean revisables para valorar el accionar de estos funcionarios.
- 809.** En el caso concreto que indica el sindicato, el Partido Movimiento Libertario, partido político legalmente constituido de conformidad con la legislación costarricense, ha impugnado la negociación colectiva en algunas de sus cláusulas por considerar que las mismas contrarían los principios de igualdad, racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad consagrados por la Constitución Política. Pese a lo expresado, no es cierto que exista una «conjura» entre los demás poderes de la República en contra de SITRARENA. Es más, el Director General del Registro Nacional es enfático en la audiencia que le confiere la Sala Constitucional sobre la acción presentada, al solicitar a ese Tribunal Constitucional «que se declare inadmisibile la acción de inconstitucionalidad interpuesta, al ser las normas violentadas susceptibles de una lesión directa e individual y no constituir intereses de la colectividad nacional. En caso de que la Sala Constitucional establezca la admisibilidad de la acción, solicito se declare sin lugar en todos sus extremos, con fundamento en los argumentos expuestos». El Registro Nacional ha defendido pues la negociación colectiva en las esferas nacionales, por lo que no es cierto que exista una «conjura» contra el sindicato.
- 810.** En cuanto al hipotético recurso de diputados del Partido Libertario en relación con la negociación colectiva iniciada en noviembre de 2002, el alegato del sindicato no es claro, pues se limita a indicar o sugerir que se han dado resoluciones del Tribunal Constitucional sin indicar claramente cuáles resoluciones o casos considera que lo afectan directamente. En virtud de esta falta de claridad, es posible considerar que el argumento del sindicato es meramente especulativo, por cuanto no ha existido pronunciamiento alguno de la Sala Constitucional. De otra parte, no parece correcto acusar al Gobierno de acciones irregulares basadas en especulaciones y consideraciones del sindicato no sustentadas en hechos reales y simplemente insinuadas sin adjuntar las pruebas correspondientes.
- 811.** Costa Rica es un país que respeta los convenios internacionales que suscribe ante los organismos internacionales. En este sentido, debe hacerse notar que el artículo 7 de la Constitución Política les otorga un valor superior a las leyes a dichos instrumentos internacionales. El artículo 7 constitucional expresa: Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes... Adicionalmente, la Sala Constitucional en su jurisprudencia ha reconocido la importancia de los instrumentos internacionales al indicar: Al punto de que, como ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de derechos humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, privan sobre la Constitución. (Sala Constitucional, resolución núm. 2313-1995.) De conformidad con lo expuesto, no es posible comprender el temor que dicen tener los miembros del sindicato, cuando la legislación nacional es clara sobre el valor y la trascendencia de los tratados internacionales, valor que ha reconocido el Tribunal Constitucional.

C. Conclusiones del Comité

- 812.** *El Comité observa que en el presente caso los alegatos de las organizaciones querellantes se refieren al sometimiento de los pliegos de condiciones de trabajo y de empleo en el*

sector público a las directrices de un órgano externo (Comisión Nacional de Homologación), retrasos excesivos en el proceso de negociación colectiva imputables a las autoridades; modificación de las cláusulas pactadas por decisión de la Comisión Nacional de Homologación; recursos de inconstitucionalidad ante la autoridad judicial promovidos por diputados del Partido Libertario y por el Defensor de los Habitantes contra los acuerdos pactados entre las partes. Las organizaciones sindicales estiman que existe una especie de conjura en la que intervienen los tres poderes del Estado contra los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

813. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno y observa que invoca la litispendencia en la medida que la cuestión de la negociación colectiva en el sector público fue tratada en los casos núms. 2030 y 2104, actualmente en seguimiento por parte del Comité. El Comité tendrá en cuenta esta declaración pero algunos alegatos son nuevos o muestran que ciertos problemas señalados anteriormente por el Comité subsisten. A este respecto, el Comité observa que efectivamente las organizaciones querellantes se refieren a las conclusiones del Comité relativas al caso núm. 2030 formuladas en marzo de 2000 sobre el proceso de negociación colectiva en el Registro Nacional iniciado en 1997 al amparo del reglamento de negociación colectiva para los servidores públicos (acuerdo del Consejo de Gobierno núm. 162), conclusiones en las que el Comité había criticado la homologación de los acuerdos colectivos por parte de la Comisión de Homologación del Sector Público (320.º informe, párrafos 593-597). Las organizaciones querellantes se refieren también en el presente caso a la negociación colectiva de 2000 en el Registro Nacional en la que según los alegatos, la mencionada Comisión de Homologación instituida por el acuerdo núm. 162 alteró el resultado de la negociación colectiva y los recursos judiciales retrasaron la aplicación del texto así homologado de manera que sólo se aplicó durante cinco meses. El Gobierno señala al respecto que estos alegatos sobre la negociación colectiva de 2000 ocurrieron antes del ingreso de la actual administración, no constando en el despacho competente documentos relativos a esta negociación colectiva y desconociendo el Gobierno la forma en que fueron firmadas las actas de negociación. En estas condiciones, no habiendo negado el Gobierno los alegatos, el Comité lamenta que la Comisión de Homologación haya alterado el resultado de la negociación colectiva de 2000 y que el retraso en los procedimientos relativos a los recursos planteados por el sindicato haya tenido por resultado que el texto homologado sólo se haya aplicado durante cinco meses pero observa que dicha Comisión de Homologación dejó de existir como consecuencia del nuevo régimen de negociación colectiva en el sector público (decreto ejecutivo núm. 29576-MTSS de 15 de junio de 2001), de lo cual el Comité se felicita. Más adelante se examinarán los alegatos relativos a la negociación colectiva iniciada en 2002 pero antes el Comité examinará ciertas cuestiones de carácter general.*

814. *El Comité toma nota de que el Gobierno niega el alegato de que hay una conjura de los poderes del Estado contra la libertad sindical y la negociación colectiva. Las organizaciones querellantes se refieren expresamente a las conclusiones de una misión de asistencia técnica de la OIT de 2001 donde se cuestiona la situación de la negociación colectiva en el sector público a raíz de ciertas sentencias restrictivas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en relación con el personal estatutario, así como a la práctica muy común del Defensor de los Habitantes y de diputados del Partido Libertario de presentar recursos de inconstitucionalidad contra cláusulas de los acuerdos colectivos en el sector público por ejemplo en cuestiones como permisos sindicales, vacaciones, permisos de capacitación, etc., desde el punto de vista de los principios de igualdad, racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la Constitución. El Comité toma nota de que el Gobierno se refiere a una serie de proyectos de ley (reforma de la legislación y de la Constitución, ratificación de los Convenios núms. 151 y 154), a iniciativas ante el Poder Judicial y en el marco de procedimientos judiciales (presentando las coadyuvancias correspondientes para defender el derecho de negociación colectiva*

contra acciones de inconstitucionalidad) y a los resultados de una misión de asistencia técnica («mesa de diálogo») llevada a cabo recientemente por un miembro de la Comisión de Expertos en relación con el derecho de negociación colectiva en el sector público. El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual al amparo del nuevo reglamento núm. 29576-MTSS de 31 de mayo de 2001 se llevan a cabo negociaciones colectivas en todo el sector público sin que exista obstáculo alguno para ello, así como que lo que se discute actualmente es la cuestión de si se declaran nulas algunas cláusulas que la Defensoría de los Habitantes y un partido político consideran abusivas, discusión que el Gobierno espera resolver tras la reciente misión de asistencia técnica que ha habido por parte de un miembro de la Comisión de Expertos.

- 815.** *El Comité concluye a la vista de todo lo anterior que si bien no existe una conjura entre los poderes del Estado contra la negociación colectiva, el resultado de las numerosas iniciativas del Gobierno (presentación de proyectos de ley, iniciativas para la ratificación de los Convenios núms. 151 y 154, iniciativas ante la autoridad judicial, presentación de coadyuvancias en los procedimientos judiciales, etc.) muestra que los esfuerzos del Gobierno, que se vienen desplegando desde hace dos años, no se han materializado en leyes del Congreso de la República de manera que el nuevo reglamento de la negociación colectiva en el sector público se funda en un simple decreto ejecutivo de 2001, posterior a sentencias de la Corte Suprema de Justicia que cuestionaban el derecho de negociación colectiva del personal estatutario, por lo que la situación actual es algo confusa y necesita ser clarificada; se requieren además garantías adicionales que eviten la utilización más o menos sistemática del recurso de inconstitucionalidad contra los acuerdos colectivos en el sector público por parte de la Defensoría de los Habitantes y el Partido Libertario. El Comité toma nota de que el Gobierno califica de posibles especulaciones y de hipotéticos los eventuales recursos de inconstitucionalidad por parte del Partido Libertario contra la última negociación colectiva en el Registro Nacional a los que se refieren las organizaciones querellantes. El Comité observa sin embargo que las organizaciones querellantes han enviado en anexo un recurso de inconstitucionalidad del Partido Libertario de fecha 19 de marzo de 2004 contra la negociación colectiva de SITRARENA. El Comité seguirá tratando estas cuestiones en el marco del seguimiento del caso núm. 2104.*
- 816.** *En lo que respecta a la negociación colectiva iniciada en 2002 en el Registro Nacional, el Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes según las cuales 1) el proceso de negociación no había concluido a la fecha de la presentación de la queja (24 de julio de 2004), en primer lugar, en razón de que la Comisión de Homologación («Comisión de Políticas para la Negociación de convenciones colectivas en el sector público» según la terminología del Gobierno y del reglamento de 2001) tardó más de seis meses para decidir las cláusulas que se pueden negociar y que sólo después de la huelga de 16 de septiembre de 2003 empezó el proceso de negociación; 2) los representantes patronales se negaron a negociar las cláusulas no autorizadas por la mencionada comisión (integrada por ministros y sus representantes y otras autoridades) u otras cláusulas autorizadas por ejemplo la cláusula núm. 89 sobre igualdad de salario de base para los funcionarios que asumen las mismas funciones y remuneraciones; en este último caso la Ministra de Justicia hizo una consulta al Director del Servicio Civil (a pesar de que era miembro de la referida comisión) sobre si se podía tramitar esa cláusula; después los subalternos de la Ministra indicaron que como existe un litigio pendiente no se puede negociar; 3) por la vía de la Sala Constitucional (activada por la Defensoría de los Habitantes y el Partido Libertario) se pretende suprimir varias cláusulas de la negociación colectiva en el Registro Nacional.*
- 817.** *El Comité toma nota de las extensas declaraciones del Gobierno sobre los alegatos relativos a la negociación colectiva iniciada en 2002 en el Registro Nacional y en particular de que:*

- 1) *la Ministra de Justicia no se ha negado a negociar y el sindicato no tuvo que hacer una huelga o movimiento de presión para que la Ministra iniciara conversaciones; el 21 de octubre de 2002, el sindicato solicitó una nueva negociación colectiva y previamente a ello el Ministerio de Justicia había nombrado los negociadores por parte del Registro Nacional, a efectos de negociar una vez que la Comisión de Políticas para la Negociación en el Sector Público emitiera las instrucciones o directivas pertinentes;*
- 2) *el 16 de enero de 2003 cambió el Ministro de Justicia y la nueva Ministra sustituyó a los representantes de la parte patronal y el 1.º de julio de 2003 la Comisión de Políticas dictó las directrices para negociar, convocando la nueva Ministra de Justicia el 8 de julio de 2003 al sindicato para continuar el proceso de negociación colectiva, reuniéndose las partes cada martes;*
- 3) *el movimiento de presión del 16 de septiembre no tuvo por tanto por objeto el inicio de la negociación colectiva como afirman los querellantes, sino el pago de sobresueldos (cláusulas núms. 88 y 89 del pliego de peticiones, que no se habían negociado puesto que tales cláusulas iban a negociarse en el mismo orden que se habían presentado); la cláusula de igualdad de sueldos entre registradores y certificadores (cláusula núm. 89) era una cuestión que los trabajadores habían sometido a la autoridad judicial y la Ministra de Justicia optó por consultar a la Dirección General del Servicio Civil intentando encontrar una salida jurídica a las pretensiones de los trabajadores; sólo después de esto se produjo el movimiento de presión (16 de septiembre de 2003) a raíz del cual las partes firmaron un documento con el que se levantó el movimiento de presión y que establecía el desistimiento de los trabajadores de los procedimientos judiciales pendientes (cosa que nunca hicieron) y que la negociación de la cláusula núm. 89 se realizaría después de un estudio técnico en el Servicio Civil. El Comité toma nota de que según se desprende de las declaraciones del Gobierno, meses después se puso fin al proceso de negociación colectiva salvo respecto de la negociación del acuerdo (documento) asumido el 16 de septiembre de 2003 en relación con la cláusula núm. 89 que siguió siendo objeto de negociaciones habida cuenta de las implicaciones jurídicas de este asunto para la parte patronal, llegándose finalmente a una propuesta de consenso que debía ser sometida a la junta directiva del Registro Nacional; esta junta aprobó la cláusula recomendando una modificación de redacción; el 17 de noviembre de 2004 se invitó al sindicato a la firma del documento y a que suministrara copia de la aprobación del mismo por la asamblea general del sindicato; no obstante, esta aprobación nunca fue comunicada.*

818. *En estas condiciones, el Comité concluye que la Ministra de Justicia no se negó a negociar y constata que las negociaciones comenzaron antes de la huelga del 16 de septiembre de 2003. El Comité observa que la denuncia del anterior acuerdo colectivo y entrega del pliego de negociación se produjo el 21 de octubre de 2002, que la parte patronal nombró negociadores con anterioridad en previsión de la futura negociación colectiva, que el 16 de enero de 2003 la nueva Ministra de Justicia nombró nuevos negociadores, que la Comisión de Políticas para la Negociación Colectiva en el Sector Público prevista en el decreto ejecutivo de 2001 dictó las directrices para negociar el 1.º de julio de 2003, que el 8 de julio de 2003 la Ministra convocó a las partes para continuar el proceso y que según el Gobierno el 17 de noviembre de 2004 se comunicó al sindicato la terminación de la negociación colectiva invitándosele a la firma. El Comité lamenta que el inicio de las conversaciones entre las partes se haya retrasado siete meses desde la presentación del pliego de peticiones en razón del retraso de la Comisión de Políticas en emitir las directrices de negociación y pide al Gobierno que tome medidas para que este órgano emita sus directrices en un plazo razonable. El Comité desea destacar que la intervención de este órgano gubernamental a través de «instrucciones» a*

los negociadores de la parte empleadora no es objetable en la medida que tiene por objeto según el Gobierno el respeto de las normas presupuestarias y el respeto del principio de legalidad y en la medida que la negociación colectiva puede someterse a modalidades especiales en la administración pública; contrariamente a la anterior Comisión de Homologación, la Comisión de Políticas da instrucciones y directrices a los negociadores de la parte patronal pero no homologa los acuerdos. No obstante, el Comité observa que de la documentación enviada por las organizaciones querellantes y el Gobierno surge que la Comisión de Políticas de Negociación no autorizó un elevado número de proyectos de cláusulas presentados por el sindicato a efectos de su negociación, invocando el principio de legalidad. El Comité pide al Gobierno que indique si las decisiones de la Comisión de Políticas de Negociación pueden ser objeto de recurso ante la autoridad judicial o ante un órgano independiente.

819. *En cuanto al retraso en el proceso de negociación colectiva derivado de las diferentes posiciones de las partes sobre la cláusula núm. 89, el Comité observa que el sindicato pudo realizar una huelga en apoyo de sus reivindicaciones y que hubo de hecho negociaciones efectivas sobre esta cuestión por lo que no procede criticar el comportamiento de una u otra parte. No obstante, dado que el proceso de negociación colectiva duró cerca de dos años según se desprende de las declaraciones del Gobierno, el Comité le sugiere que recurra a la asistencia técnica de la OIT para acelerar los mecanismos de solución de los conflictos que se planteen en las negociaciones colectivas en el sector público, en particular teniendo en cuenta que según parece desprenderse de las declaraciones del Gobierno, el resultado de la negociación colectiva no llegó a entrar en vigor (el sindicato no firmó el documento correspondiente comunicado por el Ministerio de Justicia).*

820. *El Comité pide al Gobierno que envíe toda información sobre la posible firma del documento enviado por el Ministerio de Justicia y Gracia al sindicato e invita a las organizaciones querellantes que expliquen las razones por las que el sindicato no ha firmado todavía.*

Recomendaciones del Comité

821. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) observando que el nuevo reglamento de la negociación colectiva en el sector público se funda en un simple decreto ejecutivo de 2001, posterior a sentencias de la Corte Suprema de Justicia que cuestionaban el derecho de negociación colectiva del personal estatutario, y que la situación actual es algo confusa y necesita ser clarificada; y estimando que se requieren además garantías adicionales que eviten la utilización más o menos sistemática del recurso de inconstitucionalidad contra los acuerdos colectivos en el sector público por parte de la Defensoría de los Habitantes y el Partido Libertario, el Comité seguirá tratando estas cuestiones en el marco del seguimiento del caso núm. 2104;*
- b) el Comité lamenta que el inicio de las conversaciones entre las partes se haya retrasado siete meses desde la presentación del pliego de peticiones en octubre de 2002, en razón del retraso de la Comisión de Políticas de Negociación en emitir las directrices de negociación y pide al Gobierno que tome medidas para que este órgano emita sus directivas en un plazo razonable;*

- c) *el Comité observa que de la documentación enviada por las organizaciones querellantes y el Gobierno surge que la Comisión de Políticas de Negociación no autorizó un elevado número de proyectos de cláusulas presentados por el sindicato a efectos de su negociación, invocando el principio de legalidad. El Comité pide al Gobierno que indique si las decisiones de la Comisión de Políticas de Negociación pueden ser objeto de recurso ante la autoridad judicial o ante un órgano independiente;*
- d) *el Comité sugiere al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para acelerar los mecanismos de solución de conflictos que se planteen en el sector público durante los procesos de negociación colectiva, y*
- e) *el Comité pide al Gobierno que envíe toda información sobre la posible firma del documento de negociación colectiva enviado por el Ministerio de Justicia y Gracia al sindicato e invita a las organizaciones querellantes que expliquen las razones por las que el sindicato no ha firmado todavía.*

CASO NÚM. 2376

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Côte d'Ivoire
presentada por
la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire «Dignité»**

Alegatos: la organización querellante alega que el empleador, el Puerto Autónomo de Abidján, despidió al secretario general del Sindicato del Personal del Puerto, pese a que no se le reprochaba falta profesional alguna y a que la Dirección de la Inspección del Trabajo ordenó su readmisión. El empleador también ordenó la expulsión inmediata de este dirigente sindical de la vivienda que tenía atribuida por razón de su cargo, aunque la instancia ad quem se declaró incompetente para conocer del caso de expulsión, al desconocerse todavía la resolución administrativa definitiva

822. La queja objeto del presente caso figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire «Dignité», fechada el 10 de julio de 2004.

823. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar en dos ocasiones el examen de este caso. Asimismo, en su reunión de mayo-junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si las informaciones u observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido en tiempo oportuno. A la fecha el Gobierno no ha enviado sus observaciones.

824. Côte d'Ivoire ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

825. En su comunicación de 10 de julio de 2004, la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire «Dignité» presenta los alegatos siguientes: empleado por el Puerto Autónomo de Abidján, el Sr. Matou Thompson fue elegido secretario general del Sindicato del Personal del Puerto Autónomo en julio de 2000. En esa calidad le correspondió tramitar dos casos relativos al personal de dicho Puerto: el primero, referente a la gestión del fondo de asistencia social, y el segundo, a la mutua de alojamiento de los agentes del Puerto. Ambas estructuras se crearon por iniciativa de los trabajadores, que las financian mediante un mecanismo de retención a cuenta con cargo a su sueldo. La organización querellante alega que dichas estructuras, dirigidas por cargos principales de la empresa, miembros de la Dirección General del Puerto Autónomo y responsables del sindicato «adverso» SUTRAPA (Sindicato Unico de Trabajadores del Puerto Autónomo de Abidján), resultaron adolecer de graves irregularidades de funcionamiento. En estas condiciones el Sr. Thompson adoptó medidas para sanear su gestión.
826. Según la organización querellante, so pretexto de que la prensa se había hecho eco de estos asuntos, el 16 de julio de 2002 la Dirección General del Puerto decidió dar por terminado el contrato de trabajo del Sr. Thompson, decisión esta que adoptó previa autorización de la Subdirección de la Inspección del Trabajo de Vridi, con competencia territorial para tratar este asunto. Tras un recurso jerárquico incoado el 2 de agosto de 2002 contra la decisión de despido, la Dirección de la Inspección del Trabajo ordenó que se readmitiese al Sr. Thompson en sus funciones. La organización querellante sostiene sin embargo que, incluso antes de que se resolviese sobre dicho recurso, la Dirección del Puerto Autónomo de Abidján procedió a la expulsión inmediata, en condiciones violentas y traumatizantes, del dirigente sindical y de sus familiares de la vivienda que ocupaban y que estaba atribuida por razón del cargo. La organización querellante puntualiza que el juez *ad quem* se declaró incompetente para conocer del procedimiento de expulsión, en la medida en que todavía se desconocía la resolución administrativa definitiva.
827. A la luz de cuanto antecede, la organización querellante considera que no se reprocha al dirigente sindical falta profesional alguna. Este fue por tanto despedido por haber denunciado la mala gestión de los dirigentes del fondo de asistencia social y de la mutua de alojamiento por parte de sus dirigentes, miembros de la Dirección General del Puerto Autónomo y dirigentes del sindicato «adverso» SUTRAPA.

B. Conclusiones del Comité

828. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité expresa la firme esperanza de que, en lo sucesivo, el Gobierno se muestre más cooperativo.*
829. *En estas condiciones, de conformidad con el procedimiento establecido [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este*

caso, sin poder tomar en consideración las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.

- 830.** *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violación de la libertad sindical es asegurar el respeto de esta libertad, tanto de jure como de facto; así, el Comité está convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados [véase el primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 831.** *El Comité toma nota de que la queja se basa en alegatos de violación de los derechos sindicales del secretario general del Sindicato del Personal del Puerto Autónomo de Abidján. El Comité también toma nota de que, a raíz de un recurso jerárquico presentado contra la decisión relativa al despido del Sr. Thompson, la Dirección de la Inspección del Trabajo ordenó que se readmitiese a este último en sus funciones.*
- 832.** *El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como el despido — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 702 y 724]. El Comité llama asimismo la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 732].*
- 833.** *En vista de que, según indica la organización querellante, la Dirección de Inspección del Trabajo ordenó que se reintegrara al Sr. Thompson en sus funciones a raíz del recurso jerárquico presentado en agosto de 2002 contra la decisión por la que se ordenara su despido, y a falta de observaciones del Gobierno, el Comité insta a este último a que vele por que el dirigente sindical sea reintegrado en su puesto de trabajo sin pérdida de salario y de todos los demás beneficios a los que tenga derecho, incluida la vivienda. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y que le facilite una copia de toda resolución judicial que se pronuncie sobre el particular.*

Recomendaciones del Comité

- 834.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante y expresa la firme esperanza de que, en lo sucesivo, se muestre más cooperativo, y*
 - b) *el Comité pide al Gobierno que vele por que el dirigente sindical sea reintegrado en su puesto de trabajo, con arreglo a la decisión de la Dirección de la Inspección del Trabajo, sin pérdida de salario y de todos los*

beneficios a los que tenga derecho, incluida la vivienda. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y que le facilite una copia de toda resolución judicial que se pronuncie sobre el particular.

CASO NÚM. 2387

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Georgia
presentada por
la Liga de Sindicatos de Georgia (GTUA)
apoyada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: el querellante alega injerencia del Gobierno en sus actividades, en particular por haber forzado a la organización sindical a devolver su propiedad al Estado, por haber amenazado públicamente y en privado a los dirigentes sindicales con la cárcel y por haberlos calumniado en los medios de información

- 835.** La queja figura en comunicaciones de 29 de septiembre y 10 de diciembre de 2004 y de 25 de mayo de 2005, de la Liga de Sindicatos de Georgia (GTUA). En comunicación de fecha 25 de marzo de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se adhirió a la queja y facilitó informaciones complementarias. La CIOSL envió información adicional por comunicación de fecha 23 de septiembre de 2005.
- 836.** El Comité se vio obligado a aplazar el examen del caso en dos ocasiones [véanse 335.º informe, párrafo 5, y 336.º informe, párrafo 6]. En su reunión celebrada en mayo-junio de 2005 [véase el 337.º informe, párrafo 10], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. No se ha recibido respuesta alguna del Gobierno hasta ahora.
- 837.** Georgia ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

- 838.** En las comunicaciones de 29 de septiembre y 10 de diciembre de 2004, y de 25 de marzo y 25 de mayo de 2005, la Liga de Sindicatos de Georgia (GTUA) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alegan la injerencia gubernamental en los asuntos internos de la GTUA. En particular, alegan que el Gobierno ha incautado bienes de la organización sindical, ha amenazado públicamente y en privado a los dirigentes de la GTUA con encarcelarlos y ha calumniado a esta organización en los

medios de información. Señalan, además, que fueron infructuosos los reiterados intentos de la GTUA de resolver los problemas a través de un diálogo constructivo y que las autoridades persisten en su actitud de rechazo.

- 839.** La GTUA alega que, tras la Revolución de las Rosas de noviembre de 2003, la propiedad adquirida por la organización tras el colapso de la Unión Soviética y el antiguo sistema sindical soviético pasó a ser un objetivo codiciado por el nuevo régimen. Las autoridades han cuestionado el derecho de los sindicatos a seguir usufructuando propiedades originadas en la era soviética. La GTUA ha señalado en forma reiterada que la Constitución de Georgia protege los derechos de propiedad y que tanto la Ley de Sindicatos como la Constitución autorizan a los sindicatos a poseer propiedades. Es más, en el verano de 2003 el Tribunal Supremo de Georgia dictaminó que la GTUA era legítima sucesora y propietaria de los bienes del Consejo Central de Sindicatos de la URSS. Sin embargo, esta posición no parece haber tenido mucho peso en las opciones de las nuevas autoridades.
- 840.** El 21 de junio de 2004, en el curso de una reunión de la Mesa del Parlamento, se solicitó de la Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento que examinara la cuestión de la propiedad en manos de la GTUA a fin de preparar el terreno para una ulterior confiscación. El 13 de julio de 2004, la Comisión de Asuntos Jurídicos pidió al presidente de la GTUA, Sr. Irakli Tugushi, que facilitara información sobre todos los activos en propiedad de los sindicatos.
- 841.** Los querellantes afirman que las autoridades han recurrido también al uso de la fuerza y la intimidación. El 3 de agosto de 2004, cuatro funcionarios del Servicio de Seguridad del Estado se acercaron al Sr. Tugushi y lo condujeron a la Oficina del Fiscal General. Allí se le comunicó que, el 7 de julio, la Oficina del Fiscal General había recibido un material que formaba parte de un trabajo de periodismo investigativo, consistente en la grabación de un programa de la televisión georgiana denominado «60 minutos», difundido en 1999. En dicha emisión, se acusó a varios dirigentes de sindicatos afiliados a la GTUA de apropiación indebida y malversación. Sobre la base de esta información, en julio de 2004 se les abrió causa penal en virtud del artículo 182 del Código Penal de Georgia («Apropiación indebida y malversación»). Los querellantes declaran que, en 1999, la GTUA presentó demanda judicial contra los productores del programa a fin de proteger el honor, la dignidad y la reputación de la organización. El pleito se resolvió tras reconocerse públicamente que las opiniones expresadas en la emisión eran parciales y se basaban en pruebas no corroboradas.
- 842.** El 29 de julio, el director del departamento de investigaciones de la Oficina del Fiscal General ordenó una auditoría de todas las transacciones y actividades económicas de la GTUA. La orden oficial exigía: 1) proceder a una auditoría documental de todas las transacciones y actividades económicas de la GTUA; 2) encomendar dicha auditoría al centro de investigaciones especiales del Ministerio de Justicia, y 3) evaluar la legalidad de las cuentas y principales activos de la GTUA entre el 1.º de enero de 1992 y el 1.º de julio de 2004, y revisar los ingresos de la GTUA durante el mismo período. Una decisión judicial autorizando tal procedimiento se pronunció el 9 de agosto de 2004. La comisión de verificación designada llevó a cabo un minucioso estudio de los activos y la contabilidad de los sindicatos afiliados a la GTUA, y presentó un informe provisional el 2 de noviembre de 2004. En el mismo se declara que «la GTUA es legítima propietaria de sus bienes, que utiliza de manera compatible con la Constitución y las leyes de Georgia». Sin embargo, esta conclusión no satisfizo al director del departamento de investigaciones, quien pidió al tribunal que prorrogara la orden judicial del 9 de agosto, y modificara la composición de la comisión. El Tribunal de Distrito accedió a esta solicitud el 11 de noviembre de 2004 y la auditoría prosiguió. Los documentos esenciales de la GTUA (actas, cuentas, etc.) fueron decomisados y se puso sello a la oficina de la Sra. Londa Sikharulidze, que por entonces ocupaba el cargo de vicepresidenta de la GTUA. El 6 de diciembre de 2004, el Tribunal de Distrito de Tbilisi accedió a otra solicitud, esta vez destinada a verificar las finanzas de la

asociación «Profkurort», estructura económica de la GTUA para la prestación de servicios de salud y esparcimiento que administra los centros de vacaciones de la GTUA. Se ordenó la incautación de todos los documentos financieros pertinentes y se puso sello a la oficina del director de la empresa. El 23 de febrero de 2005, el mismo tribunal aprobó la solicitud del director del departamento de investigaciones de delitos graves de la Oficina del Fiscal General a fin de retener las cuentas y todas las instalaciones pertenecientes a la GTUA (sanatorios, centros de recreación e instalaciones deportivas y de vacaciones, entre otras). Se incautó la documentación de 104 de estos establecimientos. Se desprende de la comunicación de la CIOSL que también en febrero la Sra. Sikharulidze y el director de «Kurortinvest» acudieron a un interrogatorio a la Oficina del Fiscal General. A la vicepresidenta de la GTUA se dio a entender claramente que la próxima vez podría ser objeto de arresto.

- 843.** Los querellantes alegan, además, que el Presidente de Georgia habría declarado a través de la televisión nacional que los sindicatos eran «organizaciones inútiles de corte mafioso» y reclamó la transferencia inmediata de todas sus propiedades al Estado; de lo contrario, el Fiscal General recibiría instrucciones para investigar las actividades de la GTUA y su presidente. Afirman los querellantes que el Presidente se expresó en estos términos: «Si los sindicatos no entregan lo que poseen en Borzhomi y otros lugares en un plazo de una semana, sus dirigentes serán conducidos esposados a la Oficina del Fiscal». El querellante sostiene que las autoridades han adoptado una actitud implacablemente hostil frente a los sindicatos. El Gobierno rechazó las reiteradas invitaciones al diálogo de la GTUA y se obstinó en seguir el camino de las inculpaciones y el chantaje.
- 844.** En su comunicación de 25 de marzo de 2005, la CIOSL hace notar que las cartas de solidaridad internacional sólo produjeron una intensificación de la presión de las autoridades sobre los sindicatos. En su análisis de la situación, la CIOSL afirma que la GTUA estaba dispuesta a negociar la cuestión de sus bienes y devolver una parte, siempre que el caso se tratara en el marco de la ley y de manera honesta y responsable. Las medidas adoptadas por las autoridades parecen demostrar, en cambio, que éstas prefieren forzar a los dirigentes de la GTUA a tomar decisiones contrarias a los intereses de la GTUA y abandonar la propiedad sindical, en lugar de procurar el mismo objetivo mediante negociaciones transparentes. La CIOSL sospecha que el objetivo final de los ataques contra la GTUA va más allá de la expropiación de los sindicatos y persigue en realidad el descrédito de la organización y la ruptura del movimiento sindical por dentro.
- 845.** Los querellantes alegan también que, el 12 de febrero de 2005, el Sr. Tugushi fue convocado por el Ministro de Economía, quien le conminó a entregar al Estado las propiedades de la GTUA, a excepción de su sede. La CIOSL señala al respecto que, entre las propiedades designadas, figuraba el Palacio de Cultura, donde se celebran los congresos y las reuniones del consejo de la organización, que una decisión del Tribunal Constitucional había determinado su devolución a la GTUA. El Ministro expuso la teoría de que las propiedades de la GTUA se habían acumulado bajo presión, ya que, en tiempos de la URSS, los trabajadores estaban obligados a adherir a los sindicatos. En opinión de la CIOSL, esto prueba que las normas internacionales del trabajo, los derechos humanos y el imperio del derecho se sacrifican en aras de objetivos que tienen todo el aspecto de ser intereses económicos del Estado.
- 846.** Además de las auditorías e inspecciones interminables, las autoridades han venido utilizando varios otros métodos de presión sobre los sindicatos, con el fin de obligarles a entregar sus bienes. Sabiendo que, en el caso de nacionalización, sería necesario abonar a los sindicatos una cantidad razonable de dinero por sus activos expropiados, el Gobierno procura obtenerlos por otros medios. Asimismo, considerando los intentos anteriores de la GTUA de defender sus derechos presentando recursos ante el Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, las autoridades han

buscado métodos que no puedan recurrirse ante esos órganos. El 19 de febrero de 2005, la Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento adoptó un proyecto de ley de enmienda de la Ley de Sindicatos. Dicho proyecto prevé un nuevo registro de los miembros de los sindicatos con plazo hasta el 15 de marzo de 2005. El proyecto se aprobó en primera lectura. En su comunicación, la CIOSL indica que, al 14 de marzo, la nueva legislación aún no se había aprobado pero que se informó a la GTUA de que el nuevo registro de miembros de los sindicatos se haría de una u otra forma y que todo dependía de que la GTUA haya entregado o no sus bienes al Estado. Según la CIOSL, el texto de la enmienda no da lugar a dudas sobre su objetivo, o sea intimidar a los sindicatos y provocar el caos en sus filas. La enmienda consiste en añadir al final de la Ley de Sindicatos un nuevo capítulo, formado por un único artículo, titulado «Disposición transitoria» y que comprende apenas una línea: «El registro de miembros de los sindicatos deberá culminar el 15 de marzo de 2005 a más tardar». No se establece ninguna regla de procedimiento para el registro ni se designan las entidades o instituciones responsables del mismo, ninguna disposición autoriza al Gobierno o a sus instituciones a establecer reglamentaciones, nada está previsto a los efectos de un posible cuestionamiento de los resultados del nuevo registro y tampoco existen cláusulas de protección de los datos personales. La exposición de motivos no explica por qué se requiere el nuevo registro, salvo el hecho de que habría disminuido el número de funcionarios públicos, de modo que el nuevo registro sería necesario para proteger a los miembros de los sindicatos. También se ha preparado otro proyecto de ley «sobre la propiedad sindical», que permitiría la incautación de las propiedades de los sindicatos.

- 847.** Por otra parte, subrayando la falta de diálogo sobre las cuestiones socioeconómicas, la CIOSL hace notar que ya antes, en junio de 2004, se adoptaron enmiendas a la legislación del trabajo que facilitan los despidos, y ello sin la menor consulta a la GTUA. Si bien algunas reuniones tuvieron lugar en la primavera de 2004 en torno al nuevo proyecto de Código del Trabajo, éste se hizo pasar sin ninguna participación de los sindicatos. Preocupa a la CIOSL que las reformas de la legislación del trabajo y relativas a los sindicatos impuestas sin recabar la opinión de los representantes de los trabajadores pueden resultar en leyes socialmente inaceptables, que actuarían como freno al desarrollo del país.
- 848.** El 19 de febrero de 2005, la policía económica detuvo al Sr. Lasha Chichinadze, vicepresidente de la GTUA, acusándolo de delito en virtud del artículo 182 del Código Penal (apropiación de valores pertenecientes a otra persona o personas con el objeto de lograr su posesión ilícita por medios fraudulentos). El artículo en cuestión prevé multas o trabajos al servicio de la comunidad durante 170 a 200 horas, o penas de trabajo correccional de hasta dos años, o detención de hasta tres meses de duración, o pena de reclusión de hasta tres años. El mismo día allanaron su apartamento. En esta operación, sólo se incautó material relacionado con los sindicatos, incluido un inventario de bienes de la organización. Afirman los querellantes que esto confirma su sospecha de que la detención del Sr. Chichinadze fue un acto deliberado de provocación, destinado a intimidar a los dirigentes de la GTUA y forzar a ésta a aceptar la entrega voluntaria de sus bienes.
- 849.** Un funcionario de la policía económica del Ministerio de Hacienda recabó autorización del Tribunal Supremo para detener preventivamente al Sr. Chichinadze. El 22 de febrero de 2005 tuvo lugar una audiencia pública durante la cual un juez del Tribunal Supremo reconoció que, si bien existían indicios suficientes para inculpar al Sr. Chichinadze, no bastaban para proceder a su detención preventiva. El Sr. Chichinadze quedó en libertad. Pero el fiscal presentó un recurso contra este veredicto ante la División Penal del Tribunal Supremo y el 25 de febrero la decisión del 22 fue revocada. El juez que presidía la sesión desestimó la opinión del Tribunal Supremo del 22 de febrero y ordenó la detención preventiva del Sr. Chichinadze por un período de tres meses.

- 850.** Bajo estas presiones, el Consejo de la GTUA se reunió el 25 de febrero de 2005. El Consejo se vio forzado a decidir la entrega sin compensación de la mayor parte de sus instalaciones de vacaciones y deportes. A tal efecto se firmó un acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Económico, el 27 de febrero de 2005. Con arreglo a sus estipulaciones, unas 102 partidas del inventario de propiedades inmobiliarias de la GTUA o más del 90 por ciento de su propiedad pasaron al Estado. El acuerdo incluía una cláusula por la cual se eximía de la transferencia a siete propiedades situadas en Tbilisi y varios establecimientos vacacionales. Inmediatamente después de firmarse el acuerdo, cesaron las inspecciones en las instalaciones transferidas a la propiedad estatal, pero continuaron en las entidades y establecimientos aún en propiedad de la GTUA. En su comunicación de 23 de septiembre de 2005, la CIOSL señala que a fin de fortalecer sus derechos respecto de la propiedad confiscada, el 1.º de marzo de 2005, el Ministerio de Finanzas presentó un recurso de aplicación a la Corte para confirmar que la GTUA no había respetado el procedimiento acordado para transferir la propiedad al Estado y que éste era el propietario de pleno derecho. Se fijó una audiencia para el 7 de marzo de 2005, es decir, antes de que se cumpliera el término de un mes establecido en el contrato de transferencia de propiedad. La GTUA, sabiendo que en ausencia de un sistema judicial independiente, el Estado obtendría la decisión judicial que deseara, y temiendo las cargas legales relacionadas con la ejecución obligatoria (que constituye el 7 por ciento de la suma del juicio lo que equivaldría en el presente caso a millones de lari) se vio obligado a aceptar un acuerdo amistoso. En consecuencia, la GTUA confirmó la transferencia de la propiedad en la Corte.
- 851.** En la misma comunicación, la CIOSL declara que durante la detención del Sr. Chichinadze, no se realizó ningún esfuerzo por avanzar en la investigación de los cargos que existían contra él. De hecho, los investigadores no lo entrevistaron ni lo interrogaron en ninguna ocasión. En la víspera del término de los tres meses de detención preventiva del Sr. Chichinadze, el fiscal pidió se prorrogara dicha detención. Pese a la intervención, ocurrida poco antes, del presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento, quien señaló a la atención del Fiscal General una serie de inexactitudes y alegatos no corroborados en el caso del Sr. Chichinadze, así como las intervenciones del Comisionado de Derechos Humanos de Georgia, del jefe de la Oficina del Defensor Público y de la propia GTUA, que ofreció pagar en favor del Sr. Chichinadze una fianza por un valor de 679.124 lari (equivalentes a 377.300 dólares de los Estados Unidos), el 18 de mayo de 2005 el tribunal decidió prorrogar dos meses más la detención del Sr. Chichinadze. El 23 de mayo de 2005, el Tribunal Supremo confirmó esta decisión.
- 852.** El mismo día 23 de mayo, el Presidente de Georgia, Mikhail Saakashvili, pronunció otra declaración por la televisión nacional, diciendo que los sindicatos georgianos no habían transferido aún el centro deportivo «Stormy Petrel» [«Bvrestnik»] de Tbilisi y exigió que dicho complejo pasara a manos del Estado.
- 853.** Como resultado de la presión, la reunión del consejo de la GTUA que se llevó a cabo el 21 de junio de 2005 votó el reintegro del resto de la propiedad de la GTUA al Estado. Dicha medida fue considerada la única solución para proteger a la gente y al sindicato. La GTUA retuvo sólo algunas propiedades inmobiliarias. La GTUA también debía devolver el edificio en Tbilisi donde se ubican sus oficinas así como las oficinas de los sindicatos industriales. Pocos días después de la adopción de la decisión de transferir la segunda parte de la propiedad del sindicato, todas las investigaciones sobre los asuntos financieros de la GTUA fueron detenidas. Los investigadores devolvieron las llaves de la oficina del Sr. Sikharulidze que permanecían selladas desde entonces así como todos los documentos confiscados en la oficina.
- 854.** En su última comunicación, la CIOSL señala también que el 9 de julio de 2005, dos semanas después de haber firmado el contrato de transferencia de propiedad de la GTUA al Estado, el Sr. Chichinadze fue dejado en libertad bajo fianza. La audiencia que

consideró su liberación bajo fianza se llevó a cabo un sábado a puertas cerradas, sin la presencia del público ni de los periodistas. El secreto de la audiencia era una condición para la liberación del Sr. Chichinadze, tal como se le informó así como a sus abogados. Según la CIOSL, el hecho que el Sr. Chichinadze haya sido liberado poco tiempo después de la transferencia completa de la propiedad de la GTUA al Gobierno de Georgia y el hecho de que la corte se conformara con un pequeño depósito de sólo 5.000 lari como garantía para su liberación confirma que la detención del Sr. Chichinadze fue utilizada por las autoridades del Estado para ejercer presión sobre la GTUA para que ésta transfiriera la propiedad. La oficina del fiscal ofreció poner fin al caso que sería enviado a la Corte que determinaría si había delito. Los investigadores se oponían al envío a la Corte ya que si ésta consideraba que no había delito, se probaba indirectamente que los acuerdos fueron firmados bajo presión y mediante el uso de la fuerza.

- 855.** Según la CIOSL, las autoridades de Georgia estaban en la actualidad vendiendo la propiedad transferida por la GTUA. Tres establecimientos fueron ya vendidos. Según estimaciones de la GTUA, el precio obtenido era claramente inferior del valor de mercado. Por ejemplo el centro de vacaciones de «Batumi» por el que se ofrecieron 3 millones de dólares a la GTUA fue vendido por la suma oficial de 970.000 dólares de los Estados Unidos.
- 856.** El 1.º de septiembre de 2005, el Alcalde de Tbilisi, Sr. Ugulava se reunió con el presidente de la GTUA y le solicitó que ésta entregara el Palacio de Cultura a la ciudad de Tbilisi. Se trata del único edificio de la GTUA en Tbilisi y allí se iba a trasladar la GTUA después de entregar la Casa de los Sindicatos (que acogía a la GTUA y a sindicatos sectoriales) al Estado. A cambio, el Sr. Ugulava ofreció dos edificios a la GTUA cuyo valor no alcanzaba la mitad del valor del Palacio de Cultura. La GTUA se negó a dicha entrega.
- 857.** Los querellantes alegan también que, el 4 de noviembre de 2004, el Ministro de Defensa dictó la ordenanza núm. 323, revocando una ordenanza anterior del Ministerio de Defensa, de 1999, por la que se asignaban algunos locales en usufructo al Comité del Personal de las Fuerzas Armadas de la GTUA. El 7 de diciembre de 2004, el Ministerio de Defensa solicitó del tribunal de Vakesaburtalin que anulara el registro del sindicato del personal de las fuerzas armadas. Los querellantes señalan que, de conformidad con la Constitución de Georgia, cualquier ciudadano tiene derecho a fundar un sindicato. La GTUA dirigió sendos cuestionamientos a la Comisión de Defensa y Seguridad del Parlamento y al Ministro de Defensa. No ha recibido respuesta alguna y el caso sigue pendiente en el tribunal.

B. Conclusiones del Comité

- 858.** *El Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos de los querellantes, pese al tiempo transcurrido desde la primera presentación de la queja y los diversos llamamientos efectuados, incluso con carácter urgente, para que facilitara comentarios y observaciones sobre este caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar una actitud más cooperativa en el futuro.*
- 859.** *En tales circunstancias y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase el 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se siente en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin tener a disposición la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 860.** *El Comité recuerda que el objeto de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de esta libertad, tanto de jure como de facto. El Comité sigue creyendo que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos de acusaciones infundadas, por su parte los gobiernos deben reconocer la importancia que*

tiene que remitan respuestas precisas a los alegatos formulados en su contra, para permitir su examen objetivo [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

- 861.** *El Comité observa que, en el presente caso, los querellantes alegan que el Gobierno es responsable de injerencia en los asuntos internos de la GTUA. Concretamente, alegan que el Gobierno procura la incautación de los bienes sindicales. Para ello, ha utilizado diversos medios de presión: declaraciones intimidatorias contra la GTUA, elaboración de proyectos de ley violatorios de los derechos sindicales, citación y detención de los dirigentes de la GTUA, frecuentes auditorías de las actividades financieras de la GTUA y, en general, rechazo del Gobierno a un posible diálogo constructivo con la GTUA. El Comité recuerda que, en su reunión de marzo de 2003, examinó el caso núm. 2144, correspondiente a otra queja presentada por la misma organización sindical [véase 330.º informe, párrafos 692 a 720]. Los alegatos de dicho caso también se referían a la incautación de bienes de los sindicatos y a la injerencia en los asuntos de las organizaciones sindicales. El Comité deplora que desde el examen de ese caso el Gobierno no haya suministrado ninguna información sobre el curso dado a las recomendaciones del Comité.*
- 862.** *El Comité observa, además, que los sindicatos no participaron en general en la redacción del nuevo Código del Trabajo. En lo que se refiere a la elaboración del proyecto de ley de enmienda de la Ley de Sindicatos, a fin de imponer un nuevo registro de los miembros de los sindicatos, el Comité observa que, no sólo dicha enmienda se redactó sin consultar a los sindicatos, sino que, además, todo el proceso de elaboración y aprobación de la modificación de la legislación del trabajo se interrumpió apenas la GTUA dio su acuerdo a la transferencia de parte sustancial de su propiedad al Estado. En tales circunstancias, el Comité no puede desestimar las afirmaciones de los querellantes en el sentido de que se utilizó al poder legislativo para presionar a los sindicatos y lograr un desenlace favorable del diferendo sobre la propiedad sindical. El Comité recuerda que, en el caso núm. 2144, había hecho hincapié en que el artículo 3 del Convenio núm. 87 establece que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción sin ninguna intervención de las autoridades públicas. El Comité recordó al Gobierno que si pretendía volver a examinar la legislación en vigor, debía celebrar consultas exhaustivas y francas con los interlocutores sociales [véase 330.º informe, párrafo 717]. El Comité requiere una vez más del Gobierno que garantice el respeto de estos principios sin demora. El Comité pide además al Gobierno que lo mantenga informado de la situación actual en lo que se refiere a los proyectos de ley mencionados y a toda modificación introducida en la legislación sobre derechos y actividades sindicales.*
- 863.** *El Comité observa, además, que se ha abierto causa judicial contra el presidente de la GTUA, Sr. I. Tugushi, y su vicepresidente, el Sr. L. Chichinadze. El Sr. Tugushi ha sido acusado de apropiación indebida y malversación en julio de 2004 y los cargos se basan en la grabación de una emisión de televisión que se remonta a 1999, que más tarde los productores del programa admitieron era una visión parcial de los hechos. En los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado se debería beneficiar de una presunción de inocencia, consideró que correspondía al Gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquel a quien se aplicaban [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 65]. El Comité pide en consecuencia al Gobierno que envíe información demostrando que los cargos contra el Sr. Tugushi no se refieren a sus actividades sindicales legítimas y que se lo someta rápidamente a un juicio o que levante los cargos contra él. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

864. *En cuanto al Sr. Chichinadze, el Comité observa que fue acusado de fraude (artículo 182 del Código Penal); y que ya había cumplido cinco meses de detención preventiva y todavía no había recuperado la libertad. El Comité toma nota de que el presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento y el Comisionado de Derechos Humanos de Georgia han señalado las inexactitudes y los alegatos no corroborados que figuran en esta causa. El Comité observa que según la comunicación de la CIOSL del 23 de septiembre de 2005, el Sr. Chichinadze fue liberado y que la oficina del fiscal ofreció poner fin al caso sosteniendo que el delito no era peligroso. El Comité observa además, que el Sr. Chichinadze solicitó que el caso fuera sometido a la Corte para determinar si había habido delito, pero que la Fiscalía se opuso a ello. En primer lugar, el Comité señala que, si el hecho de ejercer una actividad sindical o de tener un mandato sindical no implica inmunidad alguna con respecto al derecho penal ordinario, la detención prolongada de sindicalistas sin someterlos a juicio puede constituir un serio obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales. La detención prolongada de personas sin someterlas a juicio es una práctica que encierra el peligro de abusos y por ello es criticable [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 87 y 90]. En segundo lugar, teniendo en cuenta que no deberían conservarse antecedentes penales contra el Sr. Chichinadze en estas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que indique si se levantaron todos los cargos de fraude con el Sr. Chichinadze y en caso contrario que tome medidas inmediatas para ello o para elevar el caso a la Corte, como fuera solicitado por el Sr. Chichinadze. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
865. *En relación con los procedimientos de auditoría de las actividades financieras de la GTUA, el Comité observa que el Gobierno estuvo insatisfecho con las conclusiones de la comisión que efectuó la primera auditoría en agosto de 2004 y encargó una nueva verificación a otra comisión. Para esta nueva auditoría realizada en noviembre de 2004 las autoridades incautaron los documentos de la GTUA. Se procedió a sellar la oficina de la entonces vicepresidenta de la GTUA. El Comité recuerda que es necesario someter a control judicial independiente la ocupación o el precintado de los locales sindicales por las autoridades, debido al gran riesgo de parálisis de las actividades sindicales que entrañan estas medidas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 183]. El Comité toma nota de que otra auditoría tuvo lugar en diciembre de 2004 en relación con la asociación de salud y esparcimiento «Profkurort», perteneciente a la GTUA. También en esta ocasión todos los documentos relativos al caso se decomisaron y la oficina del director de la empresa que administra las instalaciones de salud y esparcimiento de la GTUA fue sellada. El 23 de febrero de 2005 se encargó una nueva auditoría de todos los centros recreativos de la GTUA, incautándose la documentación en 104 de estos establecimientos. En tales circunstancias, dado el clima antisindical imperante (en que se profirieron amenazas públicas contra la GTUA) y puesto que estos alegatos no han sido refutados por el Gobierno, el Comité debe concluir que las numerosas verificaciones financieras efectuadas fueron en realidad un medio de presión para obligar a la GTUA a entregar su propiedad al Estado. El Comité recuerda que, en lo que se refiere a ciertas medidas de control administrativo de los fondos sindicales, tales como pericias contables e investigaciones, el Comité ha estimado que deberían aplicarse únicamente en casos excepcionales, cuando existan circunstancias graves que lo justifiquen (por ejemplo, en el caso de presuntas irregularidades observadas en los balances financieros anuales o denunciadas por afiliados), a fin de evitar toda discriminación entre las organizaciones y de precaverse contra el riesgo de una intervención de las autoridades que pudiera entorpecer el ejercicio por los sindicatos del derecho de organizar libremente su administración, contra una posible publicidad perjudicial que podría ser injustificada y contra la revelación de informaciones que podrían tener carácter confidencial [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 444]. El Comité pide al Gobierno que vele por la aplicación de este principio. El Comité observa que la documentación incautada a la GTUA no se ha devuelto ni se ha formulado inculpación alguna contra la GTUA, por lo*

que estima que dichos documentos deberían devolverse a la GTUA y solicita al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas en tal sentido.

- 866.** *El Comité toma nota de que según la CIOSL, las autoridades de Georgia estaban en la actualidad vendiendo la propiedad entregada por la GTUA por un precio considerablemente menor que el valor de mercado. Tres establecimientos fueron vendidos ya. El Comité toma nota además de que las autoridades solicitaron recientemente a la GTUA que entregue el Palacio de Cultura, su única propiedad en Tbilisi a la que se trasladaría la GTUA después de entregar la Casa de los Sindicatos al Estado. A cambio se le ofrecieron dos edificios cuyo valor, según los querellantes era menos de la mitad del valor del Palacio de Cultura. La GTUA se negó a ello.*
- 867.** *Al examinar la cuestión de la atribución de la propiedad sindical adquirida por la GTUA como organización sucesora de los sindicatos soviéticos, el Comité es plenamente consciente de la enorme complejidad de los temas evocados. Ello se debe a varios factores: la diversidad y origen de los recursos que poseían los anteriores sindicatos georgianos (subvenciones del Estado y cotizaciones de los miembros), el carácter y las funciones de los sindicatos en un entorno postsoviético y el proceso de democratización. No obstante, el Comité condena los actos antisindicales, de presión e intimidación a los que el Gobierno ha recurrido para tratar esta cuestión. El Comité lamenta que el Gobierno se haya negado hasta ahora a todo diálogo con la GTUA. El Comité destaca la importancia que, para la preservación de la armonía social del país, tiene un diálogo constructivo entre las autoridades públicas y las organizaciones sindicales. Insta por ello al Gobierno a entablar consultas con las organizaciones sindicales interesadas a fin de encontrar solución a la cuestión de la atribución de la propiedad. El Comité pide al Gobierno que facilite información sobre la evolución de la situación y, en particular, sobre todo acuerdo concertado al respecto.*
- 868.** *Por último, en lo que se refiere al derecho de los miembros de las fuerzas armadas a organizarse, el Comité observa que los querellantes no han facilitado ninguna información sobre la composición del sindicato del personal de las fuerzas armadas. En tales circunstancias, el Comité desea recordar que, si bien el artículo 9 del Convenio núm. 87 autoriza la exclusión del derecho de libertad sindical para las fuerzas armadas, los civiles empleados en los servicios del ejército deberían tener derecho a formar sindicatos.*

Recomendaciones del Comité

- 869.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos de los querellantes, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de las primeras quejas. El Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar una actitud más cooperativa en el futuro;*
 - b) el Comité subraya que el artículo 3 del Convenio núm. 87 establece que las organizaciones de trabajadores tienen derecho a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas de acción sin injerencia de las autoridades. El Comité recuerda al Gobierno que, en caso de tener el propósito de reconsiderar la legislación en vigor, debería consultar de manera completa y franca con los interlocutores sociales. El Comité pide una vez más al Gobierno que se asegure del respeto de estos principios sin demora. El Comité pide además al Gobierno que lo mantenga*

informado de la situación actual del proyecto de enmienda de la Ley de Sindicatos y del proyecto de ley sobre bienes sindicales, así como de toda modificación introducida a la legislación que reglamenta los derechos sindicales y las actividades de los sindicatos;

c) en cuanto a los cargos penales contra dos dirigentes sindicales:

- *el Comité pide al Gobierno que envíe información demostrando que los cargos contra el Sr. Tugushi no se refieren a sus actividades sindicales legítimas y que se lo someta rápidamente a un juicio o que levante los cargos contra él;*
- *teniendo en cuenta que no debería mantenerse ningún cargo contra el Sr. Chichinadze, el Comité pide al Gobierno que indique si se levantaron todos los cargos de fraude contra él y en caso contrario que tome medidas inmediatas para ello o para elevar el caso a la Corte como fuera solicitado por el Sr. Chichinadze;*

el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

d) el Comité estima que las auditorías financieras sólo deberían efectuarse en casos excepcionales y cuando se justifiquen por la gravedad de las circunstancias, a fin de evitar el peligro de una intervención excesiva de las autoridades que podría entorpecer el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales a organizar su administración libremente, y evitar una publicidad nociva y que podría no estar justificada al difundir informaciones que tal vez sean confidenciales. El Comité pide al Gobierno que vele por la aplicación de este principio;

e) observando que los documentos incautados a la GTUA todavía no fueron devueltos y que no se han formulado cargos formales contra la GTUA, el Comité estima que dichos documentos pertenecientes a los sindicatos deberían devolverse a la GTUA y pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas que adopte en este sentido, y

f) el Comité condena los actos antisindicales de presión e intimidación que el Gobierno ha elegido para tratar este asunto y deplora que el Gobierno se haya negado hasta ahora a todo diálogo con la GTUA. Por consiguiente, el Comité exhorta al Gobierno a entablar consultas con las organizaciones sindicales interesadas a fin de encontrar una solución a la cuestión de la atribución de las propiedades. Pide al Gobierno que facilite informaciones sobre la evolución de la situación y particularmente sobre todo acuerdo al que se hubiera llegado al respecto.

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por

- la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y
- el Sindicato Unión de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Comunicaciones (SUNTRAG)

Alegatos: empresa de Gas Metropolitano y otras empresas de la corporación TOMZA: las organizaciones querellantes alegan el despido ilegal de 13 sindicalistas después de la reorganización del sindicato; la empresa exigió a los trabajadores la renuncia del sindicato amenazándoles con el despido si no lo hacen; al principio de este conflicto fueron amenazados de muerte cuatro dirigentes del sindicato. Empresa Guatemalteca de Comunicaciones: según los alegatos, el Presidente de la República informó de que se iba a cerrar la empresa sin tener en cuenta que se tramitaba ante la autoridad judicial un conflicto colectivo de condiciones de trabajo por la negativa de negociar un nuevo pacto colectivo; asimismo la empresa para debilitar este movimiento reivindicativo y destruir al sindicato decidió implementar un plan de retiro voluntario para todos los trabajadores pero en realidad se les obliga a renunciar a su empleo con el pretexto de que se les pagarán todas las prestaciones laborales. Municipalidad de Retalhuleu: según los alegatos, la municipalidad incumple el salario mínimo en relación con 20 trabajadores y las disposiciones del pacto colectivo

- 870.** Las quejas figuran en comunicaciones de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) de fecha 12 de mayo y 17 de septiembre de 2003 y del Sindicato Unión de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Comunicaciones (SUNTRAG) de fecha 4 de marzo de 2004. La CUSG envió informaciones complementarias por comunicaciones de 10 de octubre de 2003 y 6 de febrero de 2004.
- 871.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 9 de enero y 29 de abril de 2004 y 16 de marzo de 2005.
- 872.** Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 873.** En sus comunicaciones de 12 de mayo y 17 de septiembre de 2003, la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) alega el despido de 13 sindicalistas (cuyos nombres se mencionan) de las empresas del grupo TOMZA después de que se reunieran 92 trabajadores para reorganizar el Sindicato de Trabajadores del Envasado, Transporte, Distribución y Mantenimiento del Gas; por otra parte, se obligó con amenazas a cinco trabajadores a que firmaran la renuncia a su puesto de trabajo; al recibir sus prestaciones no tienen derecho a ser reinstalados. La CUSG señala sin embargo, en relación con los alegatos de despidos, que antes de que se produjeran se había planteado un conflicto colectivo ante la autoridad judicial (lo que según la legislación tiene como consecuencia que no se puede despedir a ningún trabajador sin autorización judicial). Asimismo, fueron amenazados de muerte los dirigentes del nuevo comité ejecutivo del sindicato, Sres. Julio César Montugar, Juan Carlos Aguilar, Francisco Velásquez y Agustín Sandoval Gómez (este último fue intimidado por tres personas que portaban armas de fuego). Los hechos mencionados fueron denunciados a las autoridades competentes (se acompañan documentos al respecto).
- 874.** La CUSG alega asimismo que la municipalidad de Retalhuleu ha violado las normas laborales sobre salario mínimo (no se ha pagado a 20 trabajadores) y 24 disposiciones del pacto colectivo relativas a prestaciones económicas, junta mixta, plazas vacantes, etc., sin que el alcalde ni los miembros de la corporación municipal busquen solución a estos problemas, o concedan audiencia al sindicato.
- 875.** En su comunicación de 10 de octubre de 2003, la CUSG presenta informaciones complementarias y señala que la autoridad judicial ordenó la inmediata reinstalación de los trabajadores despedidos por la empresa de Gas Metropolitano (Guategas) del grupo TOMZA pero ésta se negó a cumplir esta orden a pesar de varias solicitudes de la autoridad encargada de ejecutar la orden judicial. Las empresas del grupo TOMZA han mantenido una constante amenaza, intimidación, persecución y acoso en contra de los trabajadores afiliados al sindicato que no han sido despedidos. Les han exigido la renuncia del sindicato con la amenaza que de no hacerlo serán despedidos; a los conductores de camiones y auxiliares de ventas se les ha estado dejando en la planta haciendo trabajos de mantenimiento cambiándoles totalmente sus condiciones de trabajo y otra serie de acciones para desesperarlos.
- 876.** En su comunicación de fecha 6 de febrero de 2004, y en una comunicación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), de fecha 3 de junio de 2004, apoyando la queja, la CUSG subraya que la lentitud y la falta de poder coercitivo de los Tribunales de Trabajo y el Ministerio de Trabajo, condujeron a los trabajadores a desistir de la lucha emprendida; tras ser manipulados por el director general de la corporación TOMZA, S. A., quien se aprovechó del acercamiento que se hizo con su persona para la pronta resolución del conflicto; no se llegó a ningún acuerdo porque siempre la posición de la corporación fue de liquidar a todo el personal y desorganizar al sindicato. El director general de la corporación inició pláticas directamente con los directivos del sindicato, y estos últimos fueron manipulados de tal manera que hasta se vieron obligados a emitir un comunicado (pagado) de prensa redactado y financiado por el mencionado director general, comunicado que fue utilizado como condición necesaria para resolver el problema de la reinstalación y pago de las prestaciones de los trabajadores despedidos. Los trabajadores en su desesperación aceptaron las condiciones de la empresa publicando dicho comunicado (pagado) de prensa, aceptando el 40 por ciento de los salarios dejados de percibir, el no reconocimiento del sindicato por parte de la empresa, y el pago de sus indemnizaciones y/o prestaciones laborales a cambio de que se retiren de la empresa, comprometiéndose el director general a llamar posteriormente a un grupo de trabajadores seleccionados para que regresen a trabajar a efectos de hacer creer a la

comunidad internacional que el problema estaba resuelto. La CUSG envía documentos al respecto.

877. Por otra parte, por comunicación de fecha 4 de marzo de 2004, el Sindicato Unión de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (SUNTRAG) alega que el Sr. Presidente de la República de Guatemala ha informado en los medios de comunicación escritos del país, que se cerraría la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL) ignorando que en la empresa existe un conflicto colectivo de naturaleza económicosocial por la negativa de negociar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo y previsión social, conflicto que se tramita en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica.

878. Asimismo, el gerente de la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL) ha decidido implementar un retiro voluntario para que todos los trabajadores de GUATEL se acojan al mismo con el único fin de debilitar el movimiento emprendido (se adjunta circular dirigida a todo el personal). El retiro no es voluntario ya que se está obligando a los trabajadores a renunciar con el pretexto de que se les pagaran todas sus prestaciones laborales; además, dicho retiro no cuenta con la autorización del juez que conoce el conflicto colectivo de naturaleza económicosocial (en el contexto descrito, toda terminación de contrato de trabajo debe contar, según la legislación, con autorización judicial); asimismo, se les ha prometido a estos trabajadores que serán recontratados pero con diferentes condiciones de trabajo y con inferior salario. Si se compara la nómina de las personas que ya se acogieron al retiro con las nóminas de salario de los trabajadores de GUATEL de 2003 y 2004 se puede ver que lo que se persigue es destruir al Sindicato Unión de Trabajadores y Trabajadoras de GUATEL con el único fin de cercenar la libertad sindical. Hasta el momento existe un paro ilegal de actividades de la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL), con el ánimo de desesperar a los trabajadores. Asimismo, GUATEL ha incumplido con el pago de los salarios y ha dejado de dar trabajo aunque el paro patronal no está autorizado por juez alguno. Por último, no existe ninguna intención de negociar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo y previsión social y el que está vigente no se cumple.

879. El SUNTRAG informa que se acogieron al sistema de retiro voluntario 260 trabajadores y adjunta la circular de la gerencia de la empresa de fecha 26 de febrero de 2004 que se reproduce a continuación:

Por este medio se informa a todo el personal de la empresa, lo siguiente:

Que derivado de un detenido análisis financiero de la institución, realizado por la Gerencia, se pudo establecer que los ingresos que se captaron a la fecha, no permiten hacer efectivo el pago de los salarios de los trabajadores que corresponden a la segunda quincena del mes de febrero, y que de acuerdo a las proyecciones de ingresos, los mismos podrán cancelarse alrededor de la tercera semana del mes de marzo del año en curso.

Que esta Administración ha encontrado a GUATEL en una situación financiera crítica, derivada de varios años de mala administración y despilfarro de sus recursos, que hoy impide que esta institución cumpla con las obligaciones laborales y de otra índole que ha adquirido. En tal virtud, en Consejo de Ministros con base en el informe que esta gerencia le presentó el día 24 de febrero en curso, resolvió autorizar al Ministerio de Finanzas Públicas, para que, en calidad de préstamo, desembolse los recursos necesarios para que única y exclusivamente se utilicen en el pago de prestaciones laborales, por retiro voluntario, de todo el personal de GUATEL.

Como consecuencia de lo anterior y con base en la Resolución de Junta Directiva del día de ayer, el Programa de Retiro Voluntario indicado, deberá estar formalizado por todo el personal de la institución, a partir del 1.º de marzo del año en curso, sin excepción.

A todo el personal se le notificará, por parte de la Dirección de Recursos Humanos, el día y la hora en que deberán pasar a suscribir los documentos para hacer efectivo el Programa de Retiro Voluntario, para tramitar el pago de las prestaciones laborales correspondientes.

Las prestaciones del retiro voluntario de los trabajadores se harán efectivas, contra la presentación de la Solvencia de Inventarios, donde conste que todos los bienes y documentación (física y magnética) que estén bajo su cargo, fueron recibidos de conformidad por el encargado de inventarios.

B. Respuesta del Gobierno

- 880.** En sus comunicaciones de 9 de enero y 29 de abril de 2004 y de 16 de marzo de 2005, el Gobierno declara que la corporación TOMZA fue demandada por directivos del sindicato de dicha corporación ante la autoridad judicial, la cual el 8 de julio de 2003 admitió para su trámite el conflicto colectivo de carácter económicosocial. La corporación TOMZA interpuso recurso de nulidad por violación de ley y de procedimiento contra la resolución de fecha 8 de julio de 2003 en virtud de que existía un pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente y no procedía el emplazamiento de la empresa en el marco del mencionado conflicto.
- 881.** El día 5 de noviembre de 2003, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a solicitud de la autoridad judicial, rinde informe al señor Juez Sexto señalando que el pacto colectivo de condiciones de trabajo entre la corporación TOMZA y sus trabajadores no fue denunciado, por lo que sigue vigente; el 11 de noviembre de 2003 la autoridad judicial declaró improcedente el conflicto colectivo de carácter económicosocial.
- 882.** El 20 de enero de 2004, se convocó a las partes a una junta conciliatoria en la que la parte demandante (directivos del sindicato) solicita una junta conciliatoria para el 10 de febrero de 2004, a la que finalmente no comparecen, informando a la autoridad judicial que desistirán y presentando además en tal fecha memorial de desistimiento total en nombre de la asamblea de trabajadores. El 25 de febrero de 2004 la autoridad judicial aprobó el desistimiento total, por lo que este caso está concluido.
- 883.** En cuanto a los alegatos a la municipalidad de Retalhuleu, el Gobierno declara (comunicación de 9 de enero de 2004) que la Inspección de Trabajo intervino en forma conciliatoria por violaciones al pacto colectivo y por salarios retenidos, pero al no haber sido posible la conciliación en algunos casos, se hizo saber a la parte trabajadora el derecho de acudir a la vía judicial. Por otra parte, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Mazatenango, declaró con lugar el recurso de apelación interpuesto por los trabajadores, contra la sentencia en primer grado que declaraba la huelga ilegal y en consecuencia revocó la misma, declarando sin lugar el incidente de huelga ilegal planteado por la parte patronal. Asimismo, el Gobierno añade en su comunicación de 16 de marzo de 2005 que el conflicto está solucionado y adjunta un acta de acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de Retalhuleu y dicha municipalidad con la asistencia de la comisión mediadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El acuerdo incluye también la reinstalación de 119 despedidos, la cual fue verificada; las partes se comprometen a laborar en armonía y abstenerse de represalias y a someter cualquier conflicto que surja en el futuro a la comisión negociadora del Ministerio de Trabajo para que pueda encontrar solución a los problemas que se presenten en el futuro a través del diálogo.

C. Conclusiones del Comité

Alegatos relativos a la empresa de Gas Metropolitano y otras empresas de la corporación TOMZA

- 884.** *El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan el despido ilegal de 13 sindicalistas después de la reorganización del sindicato a pesar de que con anterioridad al despido se había planteado conflicto colectivo ante la autoridad judicial; la autoridad judicial ordenó el reintegro de los trabajadores despedidos pero la empresa*

incumplió esta orden y ha exigido a los trabajadores la renuncia del sindicato amenazándoles con el despido si no lo hacen; posteriormente, los directivos del sindicato fueron manipulados por el director general de la corporación y firmaron un comunicado remitido a la prensa aceptando el 40 por ciento de los salarios dejados de percibir, el no reconocimiento del sindicato y el pago de las indemnizaciones a cambio de que se retiren de la empresa; al principio de este conflicto fueron amenazados de muerte cuatro dirigentes del sindicato.

885. *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno según las cuales: 1) la autoridad judicial declaró improcedente el conflicto de carácter económicosocial planteado por los directivos sindicales después de que constatará que el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito por el sindicato no había sido denunciado; 2) los directivos del sindicato en nombre de la asamblea presentaron un desistimiento total de las acciones judiciales emprendidas, desistimiento que fue aprobado por la autoridad judicial el 4 de marzo de 2004. Aunque el Comité toma nota de este desistimiento, lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones sobre el alegado incumplimiento por la empresa de las órdenes de reintegro ordenadas por la autoridad judicial ni sobre la alegada manipulación de los directivos del sindicato, ni sobre las alegadas amenazas de despido a los trabajadores que no renunciaran al sindicato. Dado que estos asuntos no pueden ser objeto de pronunciamiento judicial tras el desistimiento de las acciones judiciales por parte de los directivos sindicales, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos. No obstante, el Comité lamenta no poder dejar de constatar que las órdenes de reintegro preliminares por parte de la autoridad judicial fueron incumplidas. El Comité confía en que el Gobierno tome medidas para que se cumplan las órdenes de reintegro preliminares de la autoridad judicial.*

886. *El Comité observa que el Gobierno no ha respondido a los alegatos relativos a las amenazas de muerte de que habían sido víctima los dirigentes sindicales Sres. Julio César Montugar, Juan Carlos Aguilar, Francisco Velásquez y Agustín Sandoval Gómez. El Comité toma nota, sin embargo, que según la documentación transmitida por los querellantes, se han sometido estos casos a la autoridad competente. El Comité destaca la gravedad de estos alegatos y pide al Gobierno que garantice sin demora una investigación independiente a este respecto y que le informe del resultado de las investigaciones. El Comité destaca que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 47].*

Alegatos relativos a la municipalidad de Retalhuleu

887. *El Comité observa que según los alegatos la municipalidad incumple el salario mínimo en relación con 20 trabajadores y las disposiciones del pacto colectivo. El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno según las cuales el conflicto que se planteó en dicha municipalidad está solucionado tras la asistencia de la comisión mediadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Comité observa con interés que el acuerdo alcanzado incluye también la reinstalación de 119 despedidos (que se efectuó); las partes se comprometen a laborar en armonía y abstenerse de represalias y a someter cualquier conflicto que surja en el futuro a la comisión negociadora del Ministerio de Trabajo para que pueda encontrarse solución a los problemas que se presenten en el futuro a través del diálogo.*

Alegatos relativos a la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones

- 888.** *El Comité observa que, según los alegatos, el Presidente de la República informó de que se iba a cerrar la empresa sin tener en cuenta que se tramitaba ante la autoridad judicial un conflicto colectivo de condiciones de trabajo por la negativa de la empresa de negociar un nuevo pacto colectivo; asimismo, la empresa para debilitar este movimiento reivindicativo y destruir al sindicato decidió implementar un plan de retiro voluntario para todos los trabajadores pero en realidad se obliga a los trabajadores a renunciar a su empleo con el pago de todas las prestaciones laborales (las organizaciones querellantes adjuntan una circular en apoyo de sus alegatos) y se infringe la legislación ya que cuando se plantea un conflicto colectivo ante la autoridad judicial toda terminación de contrato debe contar con autorización judicial; asimismo se ha prometido a los trabajadores recontractarlos con diferentes condiciones y con inferior salario y la empresa se encuentra en situación de paro de actividades a pesar de que ninguna autoridad judicial lo ha autorizado.*
- 889.** *El Comité lamenta observar que el Gobierno no ha enviado sus observaciones al respecto y le insta a que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

- 890.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité observa que el Gobierno no ha respondido a los alegatos relativos a las amenazas de muerte de que habían sido víctimas los dirigentes sindicales Sres. Julio César Montugar, Juan Carlos Aguilar, Francisco Velásquez y Agustín Sandoval Gómez, así como que, según los alegatos, estos casos se han sometido a la autoridad competente. El Comité destaca la gravedad de estos alegatos y pide al Gobierno que garantice sin demora una investigación independiente al respecto y que le informe del resultado de las investigaciones, y*
 - b) en lo que respecta a los alegatos relativos a la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha enviado sus observaciones al respecto y le insta a que lo haga sin demora.*

**Quejas contra el Gobierno de Guatemala
presentadas por**

- **la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA) y**
- **la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: injerencias de la Inspección del Trabajo en asuntos internos del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, despojo ilegal de cargos sindicales de siete miembros del Comité Ejecutivo, reestructuración (plan de retiro voluntario) de la empresa con fines antisindicales y sin consulta y prácticas contrarias al derecho de negociar colectivamente; despido de sindicalistas en violación del pacto colectivo; subcontratación con fines antisindicales promovida por el Ministerio de Educación en relación con los maestros; despidos antisindicales masivos en el Crédito Hipotecario Nacional; despidos en el municipio de Comitancillo (departamento de San Marcos) en violación de una orden judicial de reintegro, despido de un afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral; criterios de representación de los empleadores en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales contrarios al Convenio núm. 87; incorporación de un mecanismo previo para presentar quejas ante la OIT; suspensión de labores y de sueldo a los trabajadores de la empresa La Esperanza que constituyeron un sindicato; allanamiento de sedes sindicales y amenazas e intimidación contra sindicalistas

- 891.** La queja figura en comunicaciones de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNISTRAGUA) de fechas 13 y 29 de mayo, 28 de julio, 9 y 10 de agosto y 25 de noviembre de 2004 y 10, 11, 12, 13 y 25 de enero, y 23 de mayo de 2005 y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de fecha 2 de agosto de 2005.
- 892.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 17 de septiembre, 27 de octubre y 4 de noviembre de 2004 y de 17 y 25 de enero, 11 y 25 de abril, 20 de julio y 5 de octubre de 2005.

893. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

894. En sus comunicaciones de fechas 13 y 29 de mayo, 10 de agosto, y 25 de noviembre de 2004, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) alega que el día 6 de mayo de 2004 el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal convocó a una Asamblea General extraordinaria con el objeto de abordar los siguientes temas de agenda: *a)* lectura del acta anterior; *b)* informe de la auditoría externa contratada por el sindicato, y *c)* información respecto al proceso de negociación del nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo. Dicha asamblea se inició normalmente y luego de agotado el primer punto de agenda dejó de haber quórum por lo que los puntos de la agenda restantes fueron agotados solamente con carácter informativo. Los resultados del informe de auditoría arrojaron como dato la existencia de anomalías en el manejo de fondos del sindicato por más de 450.000 quetzales por lo que los miembros del Comité Ejecutivo manifestaron su intención de someter el caso al conocimiento de los tribunales de lo penal para esclarecer si existe o no, responsabilidad penal por parte de los anteriores comités. Luego de esto un grupo de dirigentes y afiliados, tomaron la mesa directiva informando que se encontraba presente un Inspector del Trabajo, Sr. Mariano Gutiérrez López, desaforaron (destituyeron) ilegalmente a los siete miembros del Comité Ejecutivo en flagrante violación a los estatutos del sindicato y procedieron ilegalmente a elegir a quienes les sustituyeran en sus cargos. Añade la UNSI TRAGUA que el referido Inspector del Trabajo, en clara injerencia en los asuntos internos del sindicato, violando el reglamento de votaciones sindicales y los estatutos del sindicato, auspició el despojo ilegal de los cargos a los directivos sindicales legalmente electos a efecto de permitir la elección de un nuevo comité ejecutivo e iniciar los trámites para su inscripción. El 7 de mayo, aproximadamente 70 afiliados procedieron a impugnar la Asamblea General extraordinaria mencionada y la usurpación de la mesa directiva del sindicato y de la dirección de la asamblea por parte de los Sres. Rony Cardona Corzo, Everildo Revolorio Torres, Juan José Morales Moscoso, Eulalio Salomón Palencia Jiménez, Mario René Delgado Gómez. También impugnaron el desaforo ilegal del Comité Ejecutivo legalmente electo, la elección ilegal y violatoria de los procedimientos preestablecidos en los estatutos y en el reglamento de votaciones electorales y la injerencia por parte de la Inspección del Trabajo; sin embargo, el nuevo directivo sindical Miguel Antonio Madrid se negó a recibir el memorial de impugnación alegando que el nuevo comité (elegido ilegalmente) había decidido no recibir la impugnación. Ante tal negativa, los afiliados acudieron a la Inspección del Trabajo con el fin de solicitar la asignación de un inspector del trabajo a efecto de que hiciera constar la negativa de dicho directivo a recibir el memorial de impugnación a lo cual la Inspección del Trabajo se negó. El 11 de mayo de 2004, los directivos sindicales ilegalmente desaforados, presentaron denuncia ante el Ministerio Público para que se investigue el manejo anómalo de los fondos sindicales y se establezca la responsabilidad penal correspondiente. El 13 de mayo de 2004, 113 trabajadores inconformes denunciaron la nulidad de pleno derecho de todo lo actuado el día 6 de mayo de 2004 denunciando la actitud de injerencia por parte del Inspector del Trabajo.
895. La UNSI TRAGUA alega que actualmente los representantes del poder ejecutivo de la empresa Portuaria Quetzal, han formado una comisión en la que se ha excluido a los representantes de los trabajadores y se encuentran en proceso de aprobar un denominado «plan de retiro voluntario» dirigido a lograr la desincorporación de la empresa de un buen número de trabajadores. Dicho proceso no se ha tratado en la Junta Mixta y se ha omitido pedir la opinión al sindicato. El objetivo del plan de retiro voluntario es disminuir la cantidad de trabajadores al servicio de la empresa a efecto de justificar la concesión de los servicios del puerto a empresas de la iniciativa privada lo cual además afecta a todos los

trabajadores toda vez que de conformidad con la Ley Orgánica de dicha empresa les corresponden el 5 por ciento de dichas utilidades. Otro objetivo de este plan de retiro voluntario es sustituir a los trabajadores permanentes (los sindicalizados) por trabajadores contratados a plazo fijo o mediante mecanismos desnaturalizadores de la relación laboral y eliminar el derecho de los trabajadores al pasivo laboral. Igualmente se han llevado a cabo despidos selectivos violando los procedimientos previstos en el pacto colectivo vigente a efecto de crear incertidumbre entre los trabajadores de la misma y pretendiendo demostrar con tales violaciones, la disposición de sus autoridades de violar las disposiciones de la negociación colectiva. Todas estas medidas contienen tres finalidades claras: presionar económicamente a los trabajadores para acogerse al retiro voluntario llevándolos a la desesperación, propiciar ante la demora de la suscripción del nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo la división en la base de trabajo e imposibilitar una respuesta organizada ante tales medidas, y por último, crear incertidumbre y sensación de indefensión en los trabajadores. Las autoridades planean utilizar en el plan de retiro la mayor parte de la reserva legal para el pago de pasivos laborales lo cual afectaría la existencia de recursos para cubrir el pasivo laboral de los trabajadores que en determinado momento se retiraran de la empresa por renuncia o jubilación.

- 896.** La UNSITRAGUA alega que con fecha 12 de enero de 2004, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, ante el vencimiento del período para el cual fue negociado el pacto colectivo de condiciones de trabajo, denunció ante el patrono el vencimiento del mismo, haciendo llegar memorial de la denuncia con sello de recibido del patrono para los efectos correspondientes. El Ministerio de Trabajo tuvo por realizada la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo y ordenó la inscripción de la misma. Luego la empresa Portuaria Quetzal propuso al sindicato, la negociación de un período diferente a la vigencia y la negociación de aspectos que realmente fueran importantes para el sindicato. Ante esta propuesta el sindicato en común acuerdo con el patrono decidieron restringir la negociación a aquellos aspectos de carácter económico y social que necesitan ser actualizados y evitar así una negociación excesivamente larga. Con fecha 14 de octubre de 2004 se presentó al Ministerio de Trabajo el producto de la negociación colectiva y la solicitud de que las reformas a la ley profesional fueran homologadas, acompañando a dicha solicitud toda la documentación requerida. El 3 de noviembre de 2004, el sindicato fue notificado de la resolución del Ministerio de Trabajo de fecha 2 de noviembre de 2004 mediante la cual se declaraba sin lugar la solicitud de homologación solicitada porque el pacto colectivo de condiciones de trabajo no había sido denunciado de la finalización de su período y vigencia y por no ser posible la homologación de forma alguna del pacto en atención del principio de tutelaridad establecido en el artículo 103 constitucional. El 4 de noviembre de 2004 se interpuso recurso de reposición contra esta resolución en el que se señalaba que el vencimiento del pacto había sido efectivamente denunciado y que el ordenamiento jurídico nacional no regulaba prohibición expresa para acceder a la homologación solicitada. El 11 de noviembre de 2004, el sindicato presentó una solicitud de ampliación del recurso de reposición adjuntando la copia de la denuncia del pacto colectivo. El 24 de noviembre de 2004 el sindicato fue notificado de la resolución mediante la cual se declaraba sin lugar el recurso de reposición argumentando que efectivamente se había probado que el pacto había sido legalmente denunciado de vencimiento y que no se había cumplido con lo establecido en el acuerdo gubernativo núm. 221-2004 (que ordena el rechazo *in limine* de la solicitud si no se llenan los requisitos).
- 897.** La UNSITRAGUA alega que el 28 de julio de 2004 fue despedido el trabajador Edgar Ticas Arévalo por supuestamente haber faltado a su trabajo los días 9 a 14 de julio de 2004. Según la UNSITRAGUA, por disposiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, la entidad patronal debió haber sometido el asunto a la Junta Mixta y sin su dictamen no era posible ejecutar medida disciplinaria alguna. Pese a que el sindicato solicitó que se convocara a la Junta Mixta, la empresa Portuaria Quetzal se negó a

constituir dicha junta. Agrega la UNSITRAGUA que el motivo de la ausencia a sus labores por parte del trabajador sindicalizado fue debido a que se encontraba detenido precautoriamente por la Policía Nacional Civil por un conflicto de carácter personal. Sin embargo, la lentitud de la justicia, provocó que no fuera sino hasta el 13 de julio de 2004 que se dictara auto de procesamiento y se le otorgara caución económica que fue pagada ese mismo día para recuperar la libertad y reintegrarse a sus labores. Señala la UNSITRAGUA que según el Reglamento General de Trabajo tal situación no es objeto de causal de despido justificado sino de una suspensión sin goce de salario durante el tiempo que hubiese durado la prisión preventiva.

- 898.** La UNSITRAGUA alega que con fecha 4 de enero de 2005, mediante acuerdo dictado por el gerente general de la empresa Portuaria Quetzal, fue despedido el trabajador Oscar Humberto Dueñas Hernández afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal (STEPQ), aduciendo como causales de despido las reguladas en los literales *a)*, *b)*, *f)*, e *i)* del artículo 78 del Reglamento General de Trabajo de dicha empresa, pese que como resulta evidente de la propia formulación de los cargos, los hechos imputados al trabajador no se encuentran tipificados como causales de despido u objeto de sanción. Agrega la UNSITRAGUA que las autoridades de la empresa Portuaria Quetzal al correrle audiencia al trabajador para efecto de que ejerciera su derecho de defensa, le fue negado todo acceso al contenido íntegro a los documentos en los cuales se encuentran consignados los hechos por los cuales se formularon los cargos, lo cual limitó extraordinariamente su derecho de defensa. Agrega la UNSITRAGUA que la causal de despido debió haber sido probada ante un tribunal competente, aspecto omitido en este caso. La empresa Portuaria Quetzal, a pesar de la solicitud presentada por el sindicato, ha omitido someter este caso al conocimiento de la Junta Mixta, prevista en el pacto colectivo.
- 899.** Adicionalmente la UNSITRAGUA presenta una queja por comunicaciones de 28 de julio y 9 de agosto de 2004 por la elaboración por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de un proyecto de reglamento de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales orientado a crear un mecanismo de control sobre la actividad internacional de los sindicatos a través de la queja y denuncia de violaciones a la libertad sindical estableciendo un mecanismo previo a la transmisión de las quejas o denuncias y de observancia obligatoria que sometería tales quejas o denuncias al conocimiento y eventual desestimación por parte del Estado de Guatemala que atrae para sí las funciones propias del Comité de Libertad Sindical. Alega el querellante que ya existe creada una comisión de alto nivel, integrada por diversos organismos del Estado con el objeto de buscar soluciones a los casos de violaciones a la libertad sindical denunciados ante la OIT. El Ministerio tendría la intención de aprobar un reglamento que conlleva a un procedimiento obligatorio y previo a la transmisión a la OIT de quejas o denuncias por violaciones de la libertad sindical.
- 900.** La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 10 de enero de 2005 que el 30 de septiembre de 2004 fue despedido el trabajador Víctor Manuel Cano Granados afiliado al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral (STTSE), sin proseguirle proceso administrativo disciplinario y en total y abierta violación a sus derechos de defensa y de debido proceso (la entidad patronal estaba prevenida de no despedir a trabajador alguno sin autorización previa dictada por el tribunal que conoce del conflicto). Ante esto, el trabajador solicitó su reinstalación y de conformidad con las normas, el tribunal debió ordenar la reinstalación dentro de las 24 horas después de recibida la denuncia o solicitud. No obstante lo anterior, han transcurrido más de tres meses sin que el juez dictase una resolución de reinstalación.
- 901.** La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 11 de enero de 2005 que al encontrarse próximo a finalizar el período para el que fueron electos los dirigentes sindicales, el Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala procedió a convocar y llevar a cabo de conformidad con sus estatutos, la elección de las personas que

asumirían sus cargos directivos, resultando electos los Sres. Luis Fernando Sirín Aroche, como secretario de trabajo y conflictos y Yuri de León Polanco como integrante del consejo consultivo de la organización sindical. Ante tal elección, el Sr. Freddy Arnoldo Muñoz Morán en su calidad de presidente de la Junta Directiva del Crédito Hipotecario Nacional y representante legal del mismo, manifestó su inconformidad con la elección de tales personas a través de una impugnación de su elección como directivos sindicales. La Inspección General de Trabajo, ya había declarado la inamovilidad de estos directivos a partir del aviso de su elección presentado el 1.º de diciembre de 2004. Pese a ello, y en represalia por la negativa del sindicato a admitir la injerencia patronal en la elección de sus representantes, el presidente del CHNG, procedió a despedir a los Sres. Luis Fernando Sirín Aroche y Yuri de León Polanco y a 30 trabajadores más que estaban afiliados.

902. La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 12 de enero de 2005 que en su oportunidad, los trabajadores de la municipalidad del municipio de Comitancillo, del departamento de San Marcos, ante la inexistencia de trabajadores suficientes para satisfacer el requisito impuesto por el Código del Trabajo de contar con un mínimo de 20 trabajadores para construir un sindicato, construyeron una coalición de trabajadores a través de la cual hicieron llegar a su patrono, municipalidad de Comitancillo, San Marcos, un pliego de peticiones promoviendo el conflicto colectivo correspondiente ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos. Pese a estar prevenido el alcalde municipal de Comitancillo, San Marcos, de no poder despedir legalmente a trabajador alguno sin autorización previa por parte del juez que conoce el conflicto, entre el 16 de enero y 16 de febrero despidió a 18 trabajadores, es decir la totalidad de los trabajadores que intentaron ejercer su derecho a la negociación colectiva. Ante tales despidos, se promovieron las reinstalaciones respectivas de las cuales se ejecutaron ocho, cumpliendo el alcalde municipal con reinstalar a dichos trabajadores, sin embargo, una semana después los despidió nuevamente.

903. La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 13 de enero de 2005 que el artículo 7 del acuerdo núm. 284-2004 establece lo siguiente:

Convocatoria. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social convocará con un mes de antelación a la fecha en que deba (sic) tomar posesión los miembros de la comisión tripartita sobre asuntos internacionales del trabajo a los sectores sindicales y a las entidades industriales, agrícolas, comerciales y financieras más representativas para que designen a sus representantes dentro de los 15 días siguientes. Si los sectores convocados incumplen con la presentación de las nóminas respectivas dentro del plazo fijado o si proponen un número mayor que el requerido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará la designación atendiendo al criterio de mayor representatividad.

A juicio de la UNSITRAGUA, esta disposición incurre en violación al Convenio núm. 87 a partir del momento en que establece que la representación del sector empleador corresponde a las entidades industriales, agrícolas, comerciales y financieras, excluyéndose así a representantes patronales de otras áreas de la economía.

904. La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 25 de enero de 2005 que los trabajadores de la empresa agrícola La Esperanza y Anexos, S.A., se organizaron en sindicato y plantearon una negociación colectiva en un conflicto colectivo de carácter económico social e inmediatamente, en represalia, fueron suspendidos indefinidamente en sus labores. Ante la represalia patronal, se promovió un incidente de represalias ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla. Con fecha 2 de agosto de 2004 se dictó la resolución a través de la cual el tribunal condenó al patrono, La Esperanza y Anexos, S.A., a dejar sin efecto la suspensión ilegal y al pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir durante la duración de la suspensión. Agrega la UNSITRAGUA que la entidad patronal, apeló la resolución, la cual se encuentra actualmente en estado de resolver en la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo

y Previsión Social. Los trabajadores se encuentran suspendidos por más de 21 meses y por tal razón se solicitó un embargo precautorio a fin de asegurar su ejecución, sin embargo, la solicitud fue denegada. Se solicitó nuevamente el embargo y la jueza emitió una resolución en la cual remite a juicio ordinario para el reclamo del pago de los derechos económicos dejados de percibir por los trabajadores por la represalia de la cual han sido objeto.

- 905.** La UNSITRAGUA alega en su comunicación de 23 de mayo de 2005 además que el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Educación, ha implementado una estrategia tendiente a la creación de un ambiente de inestabilidad laboral para los efectos de que esa misma inestabilidad disuada a los trabajadores del ejercicio de la libertad sindical ante el temor de quedarse sin fuente de trabajo y debilitar y destruir gradualmente a los sindicatos existentes. Afirma que el Ministerio de Educación pretende dotar de asidero legal una nueva estrategia de debilitación y destrucción del sindicato. Las disposiciones de los convenios de cooperación de la Asociación Movimiento Fe y Alegría y el Ministerio de Educación, pretenden evadir la calidad de patrono de la Asociación Movimiento Fe y Alegría, mediante el ocultamiento de la relación laboral a través de la subcontratación a través de las denominadas asociaciones de padres de familia. Los maestros son contratados por dichas asociaciones de padres de familia, por un período de diez meses advirtiéndoseles que su afiliación al sindicato provocará que no se les renueve el contrato, de hecho prohíben incluso hablar con los directivos sindicales y el resto de trabajadores sindicalizados. Esto también implica que estos trabajadores son privados de dos meses de salario anuales así como de dos doceavas partes del aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, así como de su derecho a vacaciones a parte de la propia estabilidad laboral de que relativamente gozan los demás trabajadores contratados directamente por la Asociación Movimiento Fe y Alegría. Adicionalmente a estos trabajadores subcontratados se les está asignando un salario bastante superior al de los trabajadores sindicalizados manejándose esto por parte del patrono como un motivo para no afiliarse o continuar perteneciendo al sindicato.
- 906.** En su comunicación de 2 de agosto de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alega que su afiliada, la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) ha informado que en la madrugada del 11 de mayo de 2005, hubo un intento de allanamiento de su local sindical. Afortunadamente no ingresaron a las oficinas en sí ya que sólo trataron de derribar la puerta de metal de la entrada principal, pero sin duda se trata de un acto de intimidación por las denuncias que la CUSG hace continuamente en contra de la política antisindical del Gobierno en contra de los trabajadores.
- 907.** La CIOSL añade que el 9 de mayo de 2005, personas desconocidas entraron en la sede de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas (CNOG) de donde se llevaron 15 computadoras, las mismas que contenían informaciones muy importantes para esta organización, una cámara vídeo y dos cámaras digitales; también registraron los archivos cuyo contenido dejaron tirado en el piso. Además, el 10 de mayo, intentaron entrar en la sede de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) por el techo, sin lograrlo. En el edificio donde tiene su sede la CNOG, funciona también el recientemente creado Movimiento Indígena, Campesino, Sindical y Popular (MICSP) que aglutina a varias organizaciones sindicales y populares, y por ello la CIOSL cree que quienes provocaron estos incidentes no fueron delincuentes comunes sino más bien, miembros de las fuerzas de seguridad nacional que están tratando de intimidar a los sindicalistas y a los integrantes de las organizaciones populares.
- 908.** La CIOSL señala también que los días 25 y 26 de junio de 2005, la sede de su afiliada, Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG) fue asaltada por personas desconocidas, llevándose computadoras, equipos de comunicación como aparatos de fax y teléfonos y todo el material de escritorio y archivos. De igual manera destruyeron

todos los muebles de oficina y mesas de reuniones; además, dejaron cruces pintadas de rojo en tres lugares diferentes que podría ser una clara amenaza contra los dirigentes del sindicato y los empleados que laboran en esta institución. La CIOSL expresa su preocupación ante el hecho de que el secretario general del STEG, Sr. Joviel Acevedo, recibió una orden de captura debido a su participación en las manifestaciones de protesta de la sociedad civil contra la aprobación del Tratado de Libre Comercio (TLC).

909. La CIOSL alega asimismo las amenazas e intimidación que vienen padeciendo todos los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional (STCHN). El 25 de julio de 2005, en la entrada de la sede de UNSITRAGUA (a la que está afiliada el STCHN), fue colocada una corona mortuoria y dentro de la sede se encontraron esquelas amenazantes dirigidas principalmente a los dirigentes del STCHN; pero en realidad, las amenazas han sido dirigidas a todos los afiliados del sindicato (se adjunta fotocopia de las amenazas). Los nombres de estos dirigentes amenazados son: Edgar Vinicio Ordóñez García, secretario general; Luis Fernando Sirin Aroche, secretario de trabajo y conflictos; Efraín López Quiché, secretario de comunicaciones, actas y acuerdos; Danilo Enrique Chea Herrera, secretario de organización y propaganda; Elio Santiago Monroy López, secretario de finanzas; José Douglas Asencio, secretario de deportes; Manuel Francisco Arias Virula, secretario de previsión social y Luis Ernesto Morales Gálvez, miembro del consejo consultivo.

910. La CIOSL presume que estas amenazas son producto de un conflicto laboral que se inició el 22 de marzo de 2002 como consecuencia del despido de 170 trabajadores miembros del sindicato pues el banco (Crédito Hipotecario Nacional) los obligó a acogerse a un «retiro voluntario». El 21 de julio de 2002 hicieron lo mismo con otro grupo de trabajadores, también sindicalizados. En el 2003, varios dirigentes fueron intimidados de diversas maneras y el sindicato ha puesto denuncias por corrupción a raíz de la fusión con los bancos del Ejército y del BANORO. Desde entonces, se ha venido desarrollando una política de presión y hostigamiento contra los trabajadores para que se desafilien del sindicato, que ha pasado de tener 450 miembros en el 2002 a sólo 210 actualmente; por otro lado, no se cumplen los acuerdos pactados en el convenio colectivo razón por la que el sindicato ha emplazado al banco para que no sean despedidos los miembros afiliados al sindicato; las autoridades han amenazado a los dirigentes sindicales con retirarles el fuero sindical.

B. Respuestas del Gobierno

911. El Gobierno en sus comunicaciones de 17 de septiembre, 27 de octubre y 4 de noviembre de 2004 declara que no hubo actos de injerencia por parte del Inspector del Trabajo en el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, pues en ningún momento se ha violado la libertad sindical, porque nunca hizo sugerencia alguna en la Asamblea que celebró el referido sindicato. Todos los sucesos que se dieron en la Asamblea están plasmados en el acta que dicho funcionario plasmó y adjuntó como prueba. A petición del secretario de la organización del sindicato, el Inspector del Trabajo se constituyó exclusivamente como observador del desarrollo de la Asamblea General extraordinaria del sindicato del día 6 de mayo de 2004. La única participación del Inspector fue cuando se le solicitó opinión respecto a lo que se estaba tratando en la mencionada Asamblea, indicando que la Asamblea como órgano supremo del sindicato en mención era la que tenía que decidir o resolver el futuro de los directivos del Comité Ejecutivo en conflicto, dando posteriormente lectura a los artículos 207, 221, 222 del Código del Trabajo; esto se produjo, según el acta de inspección, después de que la Asamblea hubiera tratado sobre el conflicto que se daba dentro del Comité Ejecutivo (sus integrantes no se ponían de acuerdo para tomar decisiones) y examinara diferentes posibilidades, incluida la sustitución de los integrantes del Comité. El Gobierno afirma que en ningún momento se violó el estatuto del sindicato en mención, y que el Inspector del Trabajo en la Asamblea, no desaforó a ningún directivo, ya que no tenía potestad para hacerlo; el desaforo lo hizo la Asamblea en pleno y por mayoría como consta

en el acta que fraccionó como observador de la misma; en el acta de inspección se señala que hubo un quórum de dos tercios de los afiliados. Asimismo, deja claro que los directivos desaforados en ningún momento se retiraron de la mesa como lo afirman. El Gobierno agrega que los dirigentes destituidos no solicitaron la intervención de un inspector de la Dirección V Central, para que hiciera constar la negativa de los directivos electos a recibir el memorial de impugnación; solamente presentaron el referido memorial para que la Inspección del Trabajo lo notificara a los nuevos directivos y así se hizo. Tampoco se solicitó intervención de un inspector para que hiciera constar la negativa del nuevo directivo Miguel Antonio Madrid Hernández a recibir el memorial recibido. Según el acto de inspección, el 13 de mayo de 2004, 113 trabajadores presentaron una impugnación de las decisiones de la Asamblea Sindical ante la Dirección General del Trabajo; según el acta de inspección, la asamblea estuvo conformada por 450 de los 600 afiliados.

- 912.** El Gobierno afirma en relación con la homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal y la empresa que el 14 de octubre de 2004 fue presentada la solicitud de homologación de reformas del pacto colectivo de condiciones de trabajo, negociado y suscrito. Con fecha 2 de noviembre de 2004, se emitió dictamen núm. 292-2004 y resolución núm. 1820-2004 denegando la petición por improcedente por falta de denuncia del pacto colectivo anterior. Con fecha 30 de noviembre de 2004 nuevamente es presentada una solicitud de homologación del nuevo pacto colectivo. En este caso, la asesoría jurídica efectivamente emitió el dictamen respectivo y previo estudio elaborado, se concluyó que el referido pacto no viola las disposiciones legales laborales vigentes recomendándose su homologación, lo cual se produjo.
- 913.** En sus comunicaciones de 17 y 25 de enero, 11 y 25 de abril y 20 de julio de 2005, el Gobierno declara en cuanto a los alegados despidos masivos de trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional, incluido el despido de 29 trabajadores sindicalizados, que no constituyen represión sindical en el presente caso, porque al momento de ser contratados los afectados, los contratos otorgados a favor de ellos son de carácter temporal o a plazo fijo, donde se fija fecha de terminación de dichos contratos. En cuanto a la situación laboral del Sr. Luis Fernando Sirin Aroche, se informa que actualmente se encuentra laborando en el Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala y desempeña el cargo de secretario de trabajo y conflictos del Comité Ejecutivo del Sindicato. El Sr. Jaime Yuri de León Polanco actualmente ya no labora en el Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala; su situación laboral fue dilucidada, ya que el 31 de diciembre de 2004, le fueron canceladas sus prestaciones laborales de conformidad con la ley y fue extendido el finiquito firmado.
- 914.** En cuanto a la alegada injerencia patronal que manifiesta UNSITRAGUA, afirmando que el Código del Trabajo y los estatutos de la organización establecen el derecho de impugnar las elecciones de directivos sindicales como un derecho exclusivo de los afiliados del sindicato, el Gobierno señala que esta manifestación demuestra una clara manipulación del ordenamiento jurídico laboral, ya que el Código del Trabajo en su artículo 1 dice literalmente: «El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos». El Código del Trabajo no otorga un derecho exclusivo a los afiliados, sino que lo otorga a las partes de la relación laboral.
- 915.** Por otra parte, el Gobierno declara en relación con la empresa Portuaria Quetzal que la queja planteada por UNSITRAGUA se inicia con una interpretación de normas constitucionales y ordinarias de trabajo que ellos estiman aplicables al caso, para luego referirse al despido del ex trabajador Sr. Oscar Humberto Dueñas Hernández y el procedimiento llevado a cabo para despedirlo.

- 916.** Con base en el artículo 108 de la Constitución, las relaciones obreropatronales de la empresa Portuaria Quetzal con sus trabajadores se rigen por su propia normativa y no por el Código del Trabajo como sostiene UNSITRAGUA. A este respecto, en primer lugar cabe citar que conforme el inciso *d*) del artículo 19 de la Ley Orgánica de la empresa Portuaria Quetzal (decreto-ley núm. 100-85, con jerarquía de Ley Ordinaria del Congreso de la República), una de las atribuciones del gerente general es: «Nombrar y remover a cualquier miembro del personal subalterno, excepto al subgerente y al auditor interno». Esta disposición, confirma uno de los derechos inherentes al poder de dirección de todo empleador, como es el de contratar y despedir personal.
- 917.** Por su parte el Reglamento General del Trabajo de la empresa Portuaria Quetzal (acuerdo gubernativo núm. 949-89 de 12 de diciembre de 1989), contiene toda la normativa laboral aplicable y el inciso *d*) del artículo 67 establece: «Despido, cuando a criterio de la gerencia general la falta cometida por el trabajador merezca su destitución, tomando las causas justas de despido reguladas en este reglamento». En el artículo 78 están contenidas las causales de despido, entre éstas, las aplicables al caso del Sr. Dueñas Hernández: «*a*) Cuando el trabajador se conduzca en sus labores abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho... *b*) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra otro funcionario o trabajador de la empresa, siempre que como consecuencia de ellos altere gravemente la disciplina o interrumpa las labores de la empresa... *f*) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las resoluciones, normas o disposiciones de las autoridades de la empresa... *i*) Cuando el trabajador incurra en la inobservancia de las obligaciones y prohibiciones a que está obligado...».
- 918.** El 23 de diciembre de 2004, se recibió informe del oficial de seguridad de la empresa Portuaria Quetzal, sobre el incidente y faltas cometidas por el Sr. Dueñas Hernández, según el cual el Departamento de Personal procedió a darle audiencia por dos días para que expresara lo que estimara conveniente en su descargo, sin que el implicado pudiera desvanecer los cargos, por lo que se procedió a dictar el actuado núm. 001-2005, dando por terminada la relación laboral. Se le reprochaba que al llevar el almuerzo a su hija, que trabaja en otra dependencia de la empresa, procedió al estacionamiento de su vehículo bloqueando durante 10 minutos el ingreso a las instalaciones de la empresa, y profiriendo palabras fuera de la moral y las buenas costumbres contra el guardia que le indicó que debía cumplir con los procedimientos internos de seguridad; anteriormente se habían producido sucesos similares.
- 919.** La falta anteriormente citada no fue la única cometida por el Sr. Dueñas Hernández, con anterioridad había sido sancionado con suspensiones sin goce de salario por faltas laborales, al grado que con fecha 17 de septiembre de 2001, se suscribió una acta en la que el Sr. Dueñas Hernández aceptó: «... hace formal compromiso de guardar a partir de la presente fecha una conducta intachable, a fin de evitar cualquier problema de tipo laboral que pudiera afectar a funcionarios o compañeros de la empresa, así como al patrimonio de la misma, pues en caso contrario la empresa Portuaria Quetzal, queda en libertad de prescindir de sus servicios y se obliga a renunciar expresamente y por escrito del cargo que a la fecha esté desempeñando...».
- 920.** Debe mencionarse que el Sr. Dueñas Hernández no era más que un trabajador de base del sindicato, sujeto a los derechos y obligaciones de todo trabajador y no era miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato como para gozar de algún beneficio, especialmente inamovilidad. Se le dio trámite a un recurso de revisión planteado por el afectado y el cual fue oportunamente desestimado por la Junta Directiva de la empresa e incluso, ante la negativa del trabajador a aceptar la indemnización y prestaciones que le correspondían, se procedió a consignarlas a un Tribunal de Trabajo.

- 921.** En cuanto al caso del Sr. Víctor Edgar Ticas Arévalo, el Gobierno declara que desempeñaba el puesto de supervisor de seguridad, cuya función principal era coordinar, supervisar y vigilar las actividades que se desarrollan en el recinto portuario. La seguridad de los puertos es muy importante y muy compleja, se requiere mucha responsabilidad en su desempeño porque se debe ejercer un control adecuado de bienes y servicios y especialmente la supervisión de los propios trabajadores para que exista la debida confianza en el desarrollo de todas las actividades fiscales, administrativas y portuarias.
- 922.** Desafortunadamente en los últimos tiempos, el Sr. Ticas Arévalo se apartó de esta línea de conducta y su tendencia al licor provocó serios incidentes. En uno de ellos, conduciendo en estado de ebriedad colisionó otro vehículo en el que falleció una persona y que lo tiene sujeto a un proceso penal por homicidio culposo. Así las cosas, se recibió informe de que el Sr. Ticas no se presentó a trabajar los días 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de julio del año en curso, sin justificación alguna, por lo cual, cuando se presentó a trabajar se le dio audiencia para que se manifestara al respecto, oportunidad en la cual se limitó a manifestar su inconformidad porque no se le había otorgado permiso o las vacaciones solicitadas y en ningún momento justificó debidamente su inasistencia, no fue sino tiempo después que la empresa se enteró que bajo efectos alcohólicos, protagonizó un incidente en un restaurante de la zona, en el cual causó amenazas con su revólver y acusó daños a la propiedad y otros delitos. Como era su obligación, la empresa ofreció el pago de indemnización y prestaciones correspondientes, las cuales no fueron aceptadas por el trabajador.
- 923.** Es importante señalar que los señalamientos de UNSITRAGUA no responden a la realidad de los hechos, por un lado exageran las cosas y por otro aportan manifestaciones inexactas. Dentro de su exposición, señalar que el caso del Sr. Ticas Arévalo debió haber sido sometido a conocimiento de la Junta Mixta. Esta junta se reúne y funciona a instancias del trabajador interesado, pero en el presente caso, fue el propio trabajador quien, con fecha 29 de julio de 2004 planteó un recurso de revisión contra el acuerdo de destitución, al que se le dio el trámite de ley hasta su resolución por la honorable Junta Directiva de la empresa. No fue sino hasta el 2 de agosto del año en curso que el sindicato «sugirió» la integración de la Junta Mixta, cuando ya el recurso de revisión se encontraba en trámite y en atención de lo solicitado por el propio afectado.
- 924.** Otra de las manifestaciones inexactas de los señores de UNSITRAGUA es que se trata de una medida que se toma en el proceso de negociación del nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo; cuya negociación ha sido innecesariamente demorada por parte de las autoridades de la empresa Portuaria Quetzal. Al respecto, cabe indicar que el nuevo pacto colectivo ya fue suscrito entre sindicato y empresa. Como toda negociación colectiva, ésta lleva un proceso que debe respetarse y en la que los acuerdos tomados deben ser consultados por referéndum, aun así, la negociación no tomó más del tiempo prudencial y necesario.
- 925.** El Gobierno declara por otra parte que la Asociación Movimiento Fe y Alegría envía una comunicación rechazando la queja y afirmando que la Asociación Movimiento Fe y Alegría no realiza subcontratación por medio de las asociaciones de padres de familia; dichas asociaciones se organizaron por los padres de familia en virtud de la libertad de asociación consagrada en la Constitución Política de la República de Guatemala; la razón manifestada por ellos es su preocupación por los constantes ausentismos y problemas con los malos maestros de la institución de quienes no se puede prescindir de sus servicios ya que se escudan — permanentemente — en conflictos colectivos de carácter económico social; este año hubo tres conflictos colectivos auspiciados y organizados por el sindicato, dos de los cuales fueron desestimados ya por improcedentes por los órganos jurisdicciones correspondientes.
- 926.** La Asociación Movimiento Fe y Alegría señala que no tuvo injerencia alguna en la organización de dichas asociaciones de padres ya que son personas jurídicas diferentes, y

esas asociaciones tienen la libertad, la facultad y el derecho de contratar al personal de cualquier índole que consideren necesario para el desempeño de sus fines, por los cuales se constituyeron, bajo las condiciones que consideren aptas a sus facultades de pago. La Asociación Movimiento Fe y Alegría añade que así como no tiene injerencia en la organización de padres de familia, tampoco la tiene en sus decisiones, por lo que si el salario que ellos otorgan es superior al de la institución, se debe a disposiciones internas que la Asociación Movimiento Fe y Alegría desconoce — por ser personas jurídicas diferentes. A lo que la Asociación Movimiento Fe y Alegría se ve imposibilitada económicamente es a realizar aumento alguno ya que como se indicó anteriormente debe destinar recursos para dejar sin efecto las innumerables reclamaciones sin fundamento del sindicato.

927. Por otra parte, el Gobierno declara que la municipalidad de Comitancillo terminó los contratos de los trabajadores que se relacionan en la queja, fundada en el derecho que le confiere el numeral c.1) del artículo 4 del decreto núm. 71-86 Ley de Sindicación y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, que literalmente señala: «Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; ... En estos casos la autoridad nominada del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial». De la forma anteriormente transcrita, se advierte con absoluta claridad que siendo la mencionada municipalidad la autoridad nominadora autónoma del Estado, ésta está facultada en el caso de que un trabajador incurra en causa justificada de despido, para terminar su contrato de trabajo, sin tener que pedir autorización judicial previa al juez que conoce del conflicto colectivo del que deriva la prohibición contenida del artículo 380 del Código del Trabajo (no aplicable en este caso) que se refiere a no poder dar por terminado ningún contrato de trabajo sin autorización del juez que controla el trámite del proceso. Es decir, que la norma contenida en el decreto núm. 71-86, exime a la municipalidad de tramitar la autorización para la terminación de contratos de trabajo cuando exista causa justificada para despedir a un trabajador. Por consiguiente, la municipalidad de Comitancillo dio por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores mencionados en la queja, porque en cada uno de los casos existía causa justificada para terminar aquellos contratos. En ningún caso se trató de un procedimiento utilizado para vulnerar, como lo afirman los quejistas, los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Adicionalmente, es importante relacionar que los trabajadores despedidos con justa causa impugnaron la terminación de sus contratos de trabajo y solicitaron su reinstalación ante los tribunales de trabajo y previsión social, los que después de todo el debido proceso resolvieron en definitiva con fechas 9 y 24 de septiembre de 2004, darle la razón a la municipalidad de Comitancillo y declararon sin lugar las solicitudes de reinstalación promovidas por los trabajadores.

928. Las acciones de la municipalidad de Comitancillo en ningún caso han vulnerado la libertad sindical, ni el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores despedidos. En la documentación enviada por el Gobierno se indica que la autoridad judicial en primera instancia ordenó la reinstalación al tratarse de trabajadores que eran miembros de un sindicato en formación pero luego la autoridad judicial constató que esos trabajadores (del Estado) no se regían por el Código del Trabajo; la autoridad judicial de apelación estimó que no había habido represalia del empleador y sí, sin embargo, la invocación de una causa justa de despido, señalando a continuación que debían haber acudido a otra vía judicial (vía ordinaria) para la discusión de si su despido fue justo o no; declaró sin lugar la solicitud de reintegro de los trabajadores. De la documentación facilitada por el Gobierno surge que los despedidos han presentado un recurso de amparo.

929. En su comunicación de 25 de enero de 2005 (recibida en septiembre de 2005), el Gobierno señala en relación con los alegatos relativos a la finca La Esperanza, que con fecha 8 de febrero de 2005, en el incidente de represalias núm. 421-2004, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (Mazatenango) confirmó el auto apelado, por

medio del cual se le ordenó a la entidad empleadora La Esperanza cesar con la suspensión ilegal de los contratos individuales de los trabajadores, pagarles sus salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, además se le impuso una multa. Asimismo, con fecha 24 de agosto de 2005, ante el Tribunal de Conciliación constituido en el departamento de Escuintla, las partes acordaron la reinstalación de cada uno de los trabajadores promovientes del incidente de represalias y la garantía de la estabilidad laboral. Asimismo se suscribió un convenio de pago en concepto de los salarios dejados de percibir.

- 930.** En su comunicación de 5 de octubre de 2005, el Gobierno recuerda que el mecanismo de intervención rápida en caso de quejas ante la OIT fue decidido en forma tripartita durante una misión de contactos directos, que es un mecanismo de carácter no obligatorio y que UNSITRAGUA ha hecho uso del mismo.

C. Conclusiones del Comité

- 931.** *El Comité observa que los alegatos presentados son los siguientes: injerencias de la Inspección del Trabajo en asuntos internos del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, despojo ilegal de cargos sindicales de siete miembros del Comité Ejecutivo, reestructuración (plan de retiro voluntario) de la empresa con fines antisindicales y sin consulta y prácticas contrarias al derecho de negociar colectivamente; despido de sindicalistas en violación del pacto colectivo; subcontratación con fines antisindicales promovida por el Ministerio de Educación en relación con los maestros (Asociación Movimiento Fe y Alegría); despidos antisindicales masivos en el Crédito Hipotecario Nacional; despidos en el municipio de Comitancillo (departamento de San Marcos) en violación de una orden judicial de reintegro; despido de un afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral; criterios de representación de los empleadores contrarios al Convenio núm. 87; incorporación de un mecanismo previo para presentar quejas ante la OIT y suspensión de labores y de sueldo a los trabajadores de la empresa La Esperanza que constituyeron un sindicato. El Comité toma nota asimismo de alegatos más recientes de la CIOSL de fecha 2 de agosto de 2005 relativos al allanamiento de sedes sindicales con robo de bienes y a amenazas e intimidación contra sindicalistas incluida una orden de captura contra uno de ellos y pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto al tiempo que subraya su preocupación ante la gravedad de los mismos.*
- 932.** *En cuanto a los alegados actos de injerencia por parte del Inspector del Trabajo en el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, al intervenir en la Asamblea General extraordinaria de 6 de mayo de 2004 donde, según el querellante, fueron destituidos ilegalmente siete dirigentes sindicales y nombrados otros, el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que no se presentó tal injerencia, que en ningún momento se ha violado la libertad sindical y que el Inspector del Trabajo se constituyó como mero observador (a petición del sindicato); según el Gobierno, la única participación del Inspector en la Asamblea fue cuando se le solicitó opinión respecto a lo que se estaba tratando en la mencionada Asamblea señalando que correspondía a la Asamblea decidir sobre el futuro de los directivos del comité. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno señala que el acta de inspección constató que la Asamblea en pleno y por mayoría separó de sus cargos a los antiguos directivos.*
- 933.** *En estas condiciones, el Comité constata la contradicción existente entre los alegatos de injerencia y de falta de quórum en la Asamblea y la respuesta del Gobierno negando injerencias del Inspector del Trabajo en la Asamblea General extraordinaria en la que se destituyó a dirigentes sindicales y subrayando que el sindicato pidió la presencia del Inspector del Trabajo y que había quórum de dos tercios de los afiliados. El Comité toma nota de que según los alegatos 113 de los 600 afiliados al sindicato, impugnaron las decisiones de la Asamblea ante la Dirección General del Trabajo; el Gobierno señala por su parte que la Asamblea Sindical estuvo conformada por 450 de los 600 afiliados. El*

Comité pide al Gobierno que le comunique toda decisión administrativa o judicial que se dicte sobre este asunto. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que los dirigentes destituidos no solicitaron la intervención de un inspector de la Dirección V Central, para que hiciera constar la negativa de los directivos electos a recibir el memorial de impugnación; según el Gobierno, solamente presentaron el referido memorial para que la Inspección del Trabajo lo notificara a los nuevos directivos y así se hizo; según el Gobierno tampoco se solicitó intervención de un inspector para que hiciera constar la negativa del nuevo directivo Miguel Antonio Madrid Hernández a recibir el memorial recibido.

- 934.** *En cuanto a la alegada negativa de las autoridades a reconocer el pacto colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal y la empresa Portuaria Quetzal, el Comité toma nota de que según se desprende de la respuesta del Gobierno, la homologación del pacto colectivo se negó en un primer momento al estar todavía vigente y no haberse denunciado el pacto colectivo anterior, así como de que solucionado este problema el pacto colectivo fue homologado.*
- 935.** *En lo que respecta al alegado despido de los Sres. Edgar Ticas Arévalo y Oscar Humberto Dueñas Hernández por parte de la empresa Portuaria Quetzal, el Comité constata a partir de las declaraciones del Gobierno que estos despidos no están relacionados con el ejercicio de los derechos sindicales, que en el primer caso el motivo del despido fue un homicidio culposo perpetrado en estado de ebriedad, otros delitos e inasistencia al trabajo y en el segundo caso faltas profesionales reiteradas, la última de las cuales la obstaculización de la entrada de una dependencia con el vehículo del despedido y la emisión de palabras fuera de la moral y de las buenas costumbres contra el personal de seguridad de la empresa. El Comité destaca sin embargo que el Gobierno no ha negado el alegato según el cual la empresa no convocó la Junta Mixta prevista en una cláusula del pacto colectivo vigente y pide al Gobierno que garantice en el futuro el respeto de esta cláusula.*
- 936.** *En cuanto al alegato según el cual un proyecto de reglamento del Ministerio de Trabajo (sobre la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales) establece un mecanismo previo a la presentación de quejas a la OIT, el Comité toma nota que según se observa en el informe de la Comisión de Expertos de 2005 (observaciones relativas a los Convenios núms. 87 y 98) que dicho mecanismo surgió durante una misión de contactos directos que tuvo lugar del 17 al 20 de mayo de 2004; se trata de un «mecanismo de intervención rápida para el examen de denuncias y quejas destinadas a la OIT para que en un plazo de 15 días se intente encontrar solución a los problemas planteados antes de que tales quejas o denuncias se transmitan a la OIT» y tiene por objetivo la realización de gestiones especiales rápidas por parte de las autoridades. El Comité observa también que, según indica la Comisión de Expertos, dicho mecanismo fue aprobado por la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales. El Comité toma nota de que según el Gobierno el mecanismo en cuestión no es obligatorio y que la organización querellante UNSITRAGUA ha hecho uso del mismo. A juicio del Comité, el mecanismo mencionado es plenamente compatible con los principios de la libertad sindical.*
- 937.** *En cuanto a las alegadas prácticas del Ministerio de Educación promoviendo la subcontratación en la Asociación Movimiento Fe y Alegría a través de asociaciones de padres de familia con objeto de debilitar al sindicato, al condicionar la renovación de los contratos a los trabajadores subcontratados a que no se afilien al sindicato y al pagárseles un salario superior al de los demás trabajadores, el Comité toma nota de que el Gobierno se limita a reproducir declaraciones de la Asociación Movimiento Fe y Alegría según las cuales 1) las asociaciones de padres de familia fueron formadas por éstos sin injerencia del Ministerio ni de la Asociación Movimiento Fe y Alegría, la cual tampoco tiene injerencia en las actividades y decisiones de las asociaciones de padres de otorgar salarios superiores; 2) la Asociación Movimiento Fe y Alegría no subcontrata*

trabajadores. El Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre las alegadas prácticas antisindicales y que le informe al respecto.

938. *En cuanto al despido de los dirigentes sindicales del sindicato que opera en el Crédito Hipotecario Nacional Sres. Luis Fernando Sirin Arocho y Yuri de León Polanco, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que el primero de ellos se encuentra laborando en el Crédito Hipotecario Nacional y que al segundo se le cancelaron sus prestaciones laborales el 31 de diciembre de 2004 en un finiquito firmado. El Comité observa sin embargo que el Gobierno no indica la causa que motivó la cesación de la relación laboral del dirigente Sr. Yuri de León Polanco y pide al Gobierno que le informe al respecto. En cuanto al alegado despido de 30 trabajadores afiliados al sindicato, el Gobierno señala que tenían contratos de carácter temporal o a plazo fijo en los que se fijaba la fecha de terminación de dichos contratos.*

939. *En cuanto al alegado despido de 18 trabajadores de la municipalidad de Comitancillo que se declararon en conflicto colectivo para negociar colectivamente al no alcanzar el número mínimo legal de 20 trabajadores para formar un sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno envía documentación según la cual la autoridad judicial al amparo de las disposiciones legales relativas al fuero sindical aplicable a los trabajadores miembros de un sindicato en formación ordenó el reintegro en un primer momento pero que instancias posteriores constataron que estos trabajadores al tener el carácter de estatales no se regían por el Código del Trabajo, consideraron que no había habido represalia del empleador y sí, sin embargo, la invocación de justa causa por el empleador; la autoridad judicial de apelación señaló también que los trabajadores debían haber acudido a otra vía judicial (vía ordinaria) y declaró sin lugar la solicitud de reintegración de los despedidos en los centros de trabajo. El Comité toma nota de que de la documentación enviada por el Gobierno surge que los despedidos han presentado un recurso de amparo y pide al Gobierno que comunique el resultado de dicho recurso.*

940. *En cuanto a la alegada suspensión de labores y de sueldo a trabajadores de la empresa agrícola La Esperanza que constituyeron un sindicato, el Comité toma nota con interés de que estas cuestiones han sido resueltas en virtud de una resolución judicial y de un acuerdo al que llegaron las partes en el marco del procedimiento ante el Tribunal de Conciliación.*

941. *El Comité pide al Gobierno que, después de consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, envíe sin demora sus observaciones sobre los alegatos a los que no ha respondido y que se resumen a continuación:*

- *empresa Portuaria Quetzal: reestructuración (plan de retiro voluntario) de la empresa con fines antisindicales y sin consulta y prácticas contrarias al derecho de negociar colectivamente;*
- *despido del trabajador Víctor Manuel Cano Granados afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral, y*
- *criterios de representación de los empleadores en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales contrarios al Convenio núm. 87.*

Recomendaciones del Comité

942. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *constatando la contradicción existente entre los alegatos y la respuesta del Gobierno negando injerencias del Inspector del Trabajo en la Asamblea*

General extraordinaria del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal en la que se destituyó a dirigentes sindicales y la falta de quórum, el Comité pide al Gobierno que le comunique toda decisión administrativa o judicial que se dicte sobre este asunto y en particular sobre la impugnación de las decisiones de la Asamblea Sindical presentada por 113 de los 600 afiliados;

- b) el Comité pide al Gobierno que garantice en el futuro que en la empresa Portuaria Quetzal cuando se produzcan despidos se convoque la Junta Mixta prevista en el pacto colectivo para tales casos;*
- c) en cuanto a las alegadas prácticas del Ministerio de Educación promoviendo la subcontratación en la Asociación Movimiento Fe y Alegría a través de asociaciones de padres de familia con objeto de debilitar al Sindicato, al condicionar la renovación de los contratos a los trabajadores subcontratados a que no se afilien al sindicato y al pagárseles un salario superior al de los demás trabajadores, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre las alegadas prácticas antisindicales y que le informe al respecto;*
- d) el Comité pide al Gobierno que indique la causa concreta que motivó la cesación de la relación laboral del dirigente sindical Sr. Yuri de León Polanco por decisión del Crédito Hipotecario Nacional;*
- e) el Comité pide al Gobierno que comunique el resultado del recurso de amparo interpuesto a raíz del despido de 18 trabajadores de la municipalidad de Comitancillo;*
- f) el Comité pide al Gobierno que, después de consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, envíe sin demora sus observaciones sobre los alegatos a los que no ha respondido y que se resumen a continuación:*
 - empresa Portuaria Quetzal: reestructuración (plan de retiro voluntario) de la empresa con fines antisindicales y sin consulta y prácticas contrarias al derecho de negociar colectivamente;*
 - despido del trabajador Víctor Manuel Cano Granados afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral;*
 - criterios de representatividad de los empleadores en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales contrarios al Convenio núm. 87, y*
- g) el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre los alegatos más recientes de la CIOSL contenidos en su comunicación de fecha 2 de agosto de 2005 y subraya su preocupación por la gravedad de los mismos.*

CASO NÚM. 2361

INFORME PROVISIONAL

**Quejas contra el Gobierno de Guatemala
presentadas por**

- el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH)
- la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) y
- el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM)

Alegatos: negativa del alcalde de Chinautla de negociar un pacto colectivo y despido de 14 afiliados y de dos dirigentes sindicales; impulso por el Gobierno de una nueva ley de servicio civil que contiene disposiciones contrarias a los convenios de la OIT en materia de libertad sindical que han sido ratificados; proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio; negativa de la Dirección General de Migración de negociar el pacto colectivo y de reintegrar el dirigente sindical Sr. Pablo Cush con pago de los salarios caídos y procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin autorización judicial; negativa de la Dirección General de Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo; despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ordenada por la Ministra de Educación y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato

- 943.** Las quejas figuran en comunicaciones del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH) (12 de mayo, 9 de junio y 29 de octubre de 2004), la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) (28 y 29 de octubre, 20 y 21 de diciembre de 2004 y 21 de enero y 1.º y 18 de julio de 2005), el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) (21 de enero de 2005).
- 944.** El Gobierno unió sus observaciones por comunicaciones de fechas 19 de enero, 16 de febrero, 8 de marzo, 1.º y 7 de julio, 12 de septiembre y 7 de octubre de 2005.

945. Guatemala ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

946. En sus comunicaciones de 12 de mayo y 9 de junio y 29 de octubre de 2004, el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH) alega la negativa del alcalde a negociar un pacto colectivo con el sindicato y el despido de 14 afiliados y de dos dirigentes sindicales (Sr. Marlon Vinicio Avalos y Sra. Bilda Marley Flores), a pesar de que la autoridad judicial ha dado órdenes de reintegración de los despedidos en el marco del procedimiento judicial en curso a raíz del conflicto colectivo. El Procurador de Derechos Humanos por resolución de 30 de agosto de 2004 constató la violación del derecho del trabajo y de libre sindicalización de los despedidos, y señaló que existían indicios racionales de responsabilidad por parte del alcalde.
947. FENASTEG alega en su comunicación de 28 de octubre de 2004 que el Gobierno está impulsando una nueva ley de servicio civil que contiene disposiciones contrarias a los convenios de la OIT, ratificados por Guatemala relativos a derechos sindicales: falta de imparcialidad del órgano que conoce de los conflictos, limitaciones al derecho de huelga, imposibilidad de que la inspección de trabajo fiscalice y sancione las infracciones a la legislación laboral, desaparición de la Oficina Nacional de Servicio Civil y, por consiguiente, del sindicato que opera en ella, etc.
948. En su comunicación de 20 de diciembre de 2004 FENASTEG alega la aprobación de un proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de suprimir puestos, a pesar de que el Sindicato de Trabajadores de la Dirección Departamental de Educación de Guatemala (STDDED) ha presentado un conflicto de carácter económico social ante la autoridad judicial, lo cual, en virtud de la legislación, impide que se produzcan despidos sin autorización judicial. La reorganización forma parte de una política para destruir al sindicato y viola también el derecho de negociación colectiva; según el querellante estaba próximo a discutirse el conflicto económico social para mejorar las condiciones de empleo.
949. En su comunicación de 21 de enero de 2005 FENASTEG y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) alegan que la mencionada Dirección General del Ministerio de Gobernación se niega también a negociar el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Esa Dirección General se niega a reintegrar al dirigente sindical Sr. Pablo Cush (que se hallaba suspendido) a pesar de que ha sido absuelto en la vía penal por sentencia de 13 de agosto de 2004. Asimismo, se ha iniciado procedimiento disciplinario de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda y se le ha intentado notificar el despido a pesar de que no existe la autorización judicial exigida por el Código del Trabajo. En comunicación de fecha 19 de abril de 2005, el STDGM señala que el dirigente sindical Pablo Cush ha sido reintegrado a su puesto de trabajo pero no se le reconoce el pago de los salarios dejados de percibir. Por otra parte, la Dirección General de Migración no ha querido constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo para los conflictos laborales.
950. Por comunicaciones de 1.º y 18 de julio de 2005, FENASTEG alega el despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ilegal ordenada por la Ministra de Educación, a pesar de que existía un conflicto económico social ante la autoridad judicial. Todo ello se realizó sin consulta, persigue destruir la organización sindical y el derecho de negociación colectiva. El Gobierno ha promovido también un juicio para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato.

B. Respuestas del Gobierno

- 951.** En su respuesta de fecha 19 de enero y 16 de febrero de 2005, el Gobierno declara que el proyecto de nueva ley de servicio civil se encuentra todavía en etapa de consulta, discusión y revisión con diferentes instituciones y con organizaciones sindicales (el Gobierno envía copia de actas de reuniones con presencia de organizaciones sindicales) y niega que sea contrario a los convenios ratificados.
- 952.** En sus comunicaciones de 8 de marzo y 1.º de julio de 2005 el Gobierno declara que todos los trabajadores de la municipalidad de Chinautla se encuentran en sus respectivos puestos a excepción de algunos que han encontrado un mejor empleo. La Sra. Bilda Marley Flores fue reinstalada tras la correspondiente orden judicial pero la interesada después del día en que se presentó a laborar (18 de mayo de 2004) no volvió a hacerlo por lo que después de levantarse las actas respectivas se inició procedimiento de despido ante la autoridad judicial el 28 de mayo de 2004, que se encuentra en trámite. A raíz del conflicto económico social promovido por el sindicato ante la autoridad judicial se integró un tribunal de conciliación y arbitraje que no ha concluido sus labores.
- 953.** En su comunicación de 7 de julio de 2005, el Gobierno declara en relación con la Sra. Bilda Marley Flores que la autoridad judicial confirmó su reinstalación en fecha 24 de mayo de 2005 a raíz de un recurso de apelación presentado por la municipalidad de Chinautla. En sus comunicaciones de 12 de septiembre y 7 de octubre de 2005, el Gobierno estima que los alegatos relativos al despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico no son admisibles ya que no se indican los nombres de los supuestos despedidos y el juzgado en el que se ventila el proceso.

C. Conclusiones del Comité

- 954.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes han planteado los siguientes alegatos: negativa del alcalde de Chinautla de negociar un pacto colectivo y despido de 14 afiliados y de dos dirigentes sindicales; impulso por el Gobierno de una nueva ley de servicio civil que contiene disposiciones contrarias a los convenios de la OIT en materia de libertad sindical que han sido ratificados; proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio; negativa de la Dirección General de Migración de negociar el pacto colectivo y de reintegrar al dirigente sindical Sr. Pablo Cush con pago de los salarios caídos y procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin autorización judicial; negativa de la Dirección General de Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo; despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ordenada por la Ministra de Educación, y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato.*
- 955.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la municipalidad de Chinautla (despido de 14 afiliados sindicales y de dos dirigentes sindicales), el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales todos los trabajadores de la municipalidad de Chinautla se encuentran en sus respectivos puestos (a excepción de algunos que han encontrado un mejor empleo), incluida la dirigente sindical Bilda Marley Flores cuyo reintegro fue ordenado por la autoridad judicial. El Comité observa que el Gobierno señala que a raíz del conflicto económico social planteado ante la autoridad judicial se ha integrado un tribunal de conciliación y arbitraje y pide al Gobierno que le informe de las eventuales decisiones de dicho tribunal sobre los 14 despidos de afiliados al sindicato (que por ahora se encuentran trabajando según el Gobierno) y sobre el del dirigente sindical Marlon Vinicio Avalos. Asimismo, observando que el Gobierno no ha respondido al*

alegato relativo a la negativa del alcalde de Chinautla de negociar el pacto colectivo, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para promover la negociación colectiva en dicha municipalidad.

- 956.** *En lo que respecta a los alegatos de 2004 relativos al impulso por el Gobierno de una nueva ley del servicio civil que contiene disposiciones contrarias a los convenios de la OIT ratificados relativos a derechos sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que el proyecto de nueva ley de servicio civil se encuentra todavía en etapa de consulta, discusión y revisión con diferentes instituciones incluidas las organizaciones sindicales. El Comité pide al Gobierno que se asegure que el proyecto de ley que surja del proceso de consultas sea plenamente compatible con los Convenios núms. 87 y 98 y que le envíe una copia del mismo cuando termine este proceso y recuerda al Gobierno que la asistencia de la OIT está a su disposición a fin de asegurar la compatibilidad del proyecto con dichos convenios.*
- 957.** *Por último, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha respondido a los siguientes alegatos: proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio; negativa de la Dirección General de Migración de negociar el pacto colectivo y de reintegrar al dirigente sindical Sr. Pablo Cush con pago de los salarios caídos y procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin autorización judicial; negativa de la Dirección General Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo. El Comité pide al Gobierno que responda a estos alegatos sin demora. En cuanto al alegato relativo al despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ilegal y sin consulta ordenada por la Ministra de Educación y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, el Comité pide a la organización querellante que envíe los nombres de los despedidos y el tribunal donde se tramita el proceso.*

Recomendaciones del Comité

- 958.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) observando que el Gobierno señala que a raíz del conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial se ha integrado un tribunal de conciliación y arbitraje, el Comité pide al Gobierno que le informe de las eventuales decisiones de dicho tribunal sobre los 14 despidos de afiliados al sindicato (que por ahora se encuentran trabajando según el Gobierno) y sobre el del dirigente sindical Marlon Vinicio Avalos. Asimismo, observando que el Gobierno no ha respondido al alegato relativo a la negativa del alcalde de Chinautla de negociar el pacto colectivo, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para promover la negociación colectiva en dicha municipalidad;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que se asegure que el proyecto de ley del servicio civil que surja del proceso de consultas sea plenamente compatible con los Convenios núms. 87 y 98 y que le envíe una copia del mismo cuando termine este proceso y recuerda al Gobierno que la asistencia de la OIT está a su disposición a fin de asegurar la compatibilidad del proyecto con dichos convenios, y*

- c) *por último, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha respondido a los siguientes alegatos: proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio; negativa de la Dirección General de Migración de negociar el pacto colectivo y de reintegrar al dirigente sindical Sr. Pablo Cush con pago de los salarios caídos y procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin autorización judicial; negativa de la Dirección General de Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo. El Comité pide al Gobierno que responda a estos alegatos sin demora. En cuanto al alegado despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ilegal y sin consulta ordenada por la Ministra de Educación y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, el Comité pide a la organización querellante (FENASTEG) que envíe los nombres de los despedidos y el tribunal donde se tramita el proceso.*

CASO NÚM. 2364

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Quejas contra el Gobierno de la India presentadas por

- **la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y**
 - **el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN)**
- apoyadas por**
- **la Federación Sindical Mundial (FSM) y**
 - **la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: los querellantes alegan la denegación del derecho a negociar las condiciones de servicio para los empleados públicos y el personal docente y la violación de su derecho de huelga. Alegan, además, que el Gobierno retiró el reconocimiento a la casi totalidad de asociaciones de empleados públicos y del personal docente y precintó la oficina de la organización querellante

- 959.** La queja figura en las comunicaciones de la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN), fechadas el 21 y el 29 de mayo de 2004, respectivamente. La Federación Sindical Mundial (FSM) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) se asociaron a la queja mediante sendas comunicaciones fechadas el 25 de mayo y el 17 de junio de 2004, respectivamente.

- 960.** El Comité se vio obligado a aplazar el examen del caso en dos ocasiones [véanse 335.º y 336.º informes, párrafos 5 y 6 respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, [el Comité] presentará en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aun cuando no se hayan recibido oportunamente la información o las observaciones completas solicitadas. Hasta el momento no se ha recibido respuesta alguna del Gobierno.
- 961.** La India no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 962.** En sus comunicaciones de 21 y 29 de mayo de 2005, la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN) comunicaron que, el 2 de julio de 2003, una coalición de sindicatos de empleados públicos de Tamil Nadu convocó una huelga indefinida para protestar contra la decisión unilateral del Gobierno estatal de suprimir algunas prestaciones del régimen de pensiones.
- 963.** Antes de que tuviera lugar la huelga, durante la noche del 30 de junio de 2003, las autoridades gubernamentales detuvieron a más de 2.400 dirigentes y miembros sindicales. Según los alegatos no se dictaron órdenes de detención y la policía hizo uso violento e innecesario de la fuerza. El presidente del Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu se encontraba entre los detenidos y fue encarcelado, permaneciendo en prisión 12 días en los que no se le permitió ningún contacto con el exterior.
- 964.** La huelga tuvo lugar el 2 de julio de 2003. El 5 de julio, el Gobierno, acogiéndose a la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu, hizo público el despido de empleados públicos y profesores. El despido de 170.241 trabajadores y profesores fue anunciado oficialmente en los tabloneros de anuncios de algunas oficinas del Gobierno.
- 965.** El 11 de julio, el Tribunal Superior de Tamil Nadu ordenó la libertad provisional bajo fianza de los trabajadores detenidos y remitió los casos de despido al tribunal administrativo. El 24 de julio, teniendo en cuenta la gravedad de la situación, los magistrados del Tribunal Supremo ordenaron la readmisión de todos los trabajadores despedidos, a excepción de los que habían sido detenidos y de los que habían recibido una notificación de despido por escrito. No obstante, el Tribunal Supremo afirmó en el fallo que la readmisión estaba supeditada a que todos los empleados públicos presentaran por escrito sus disculpas y contrajeran la obligación de acatar la regla 22, de las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu, que prohibía a los empleados públicos participar en huelgas o acciones similares. El Tribunal declaró, además, que los empleados públicos no gozaban de ningún derecho fundamental, jurídico, moral o equitativo para declararse en huelga. Se habrán de asignar a la consideración de los jueces jubilados los restantes 6.072 casos de despido. La Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares facilitó las siguientes estadísticas: de los 6072 trabajadores despedidos, 5.708 comparecieron en la vista ante los jueces jubilados; el 17 de noviembre 2003, los 1.350 trabajadores fueron readmitidos como consecuencia del veredicto de los jueces sin haber enviado cartas de disculpa, pero fueron sancionados con una reducción del incremento salarial o una degradación; 2.349 trabajadores fueron readmitidos el 31 de diciembre de 2003 sin haber enviado cartas de disculpa, pero fueron sancionados; y los jueces confirmaron el despido de 999 trabajadores.

- 966.** Los querellantes comunicaron, además, que el Gobierno se negó a reconocer como tiempo de trabajo el período comprendido entre el día en que finalizó oficialmente la huelga (7 de julio de 2003) y el día en que realmente se reanudó el trabajo. A este respecto, los querellantes comunicaron que los dirigentes del comité de organización de la huelga acordaron finalizar ésta y reanudar el trabajo el 7 de julio de 2003. El 5 de julio de 2003, se presentó ante el tribunal una declaración por escrito para ese fin. Sin embargo, el 11 de julio, el Gobierno no permitió que los trabajadores volvieran al trabajo, llevando a cabo en la práctica un cierre patronal. El período de ausencia comprendido entre el 2 y el 24 de julio se consideró, respecto de todos los trabajadores, como un permiso extraordinario sin sueldo ni complementos, y a partir del 25 de julio hasta la fecha en que realmente se reanudó el trabajo, como un permiso compensatorio de horas en el haber del trabajador. Los querellantes consideraron que ese período debería haber sido considerado como días laborables.
- 967.** En febrero de 2004, como consecuencia de la presión nacional e internacional, los demás trabajadores despedidos fueron readmitidos, aunque no se les abonaron los salarios que dejaron de percibir desde la fecha del despido. El 18 de mayo de 2004, el Jefe del Gobierno de Tamil Nadu anunció la suspensión de todas las sanciones impuestas como consecuencia de la huelga. Se suspendió la tramitación de todos los expedientes disciplinarios incoados a este respecto.
- 968.** No obstante, los querellantes afirmaron que las siguientes cuestiones quedaban todavía pendientes:
- la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu de 2002 no se modificó;
 - la regla 22 de las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu no fue derogada;
 - el Gobierno ha retirado el reconocimiento a la casi totalidad de asociaciones de empleados públicos y del personal docente;
 - el Gobierno precintó el edificio de oficinas de la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu y todavía no lo ha restituido a la Asociación;
 - las cartas recibidas de 164.169 trabajadores en las que figuraba una obligación pactada de no recurrir a la huelga, ni a cualquier otra acción sindical en el futuro, no fueron anuladas;
 - no se abonaron a todos los trabajadores despedidos los salarios correspondientes al período en que permanecieron inactivos como consecuencia de su despido arbitrario;
 - siguen pendientes de resolución las reivindicaciones que dieron origen a la huelga. Los querellantes consideraron que se deberían negociar las condiciones de servicio para los empleados públicos; y, por último,
 - no se concedió reparación económica alguna a las familias de los 42 trabajadores que fallecieron como consecuencia de la angustia provocada por esa situación.

B. Conclusiones del Comité

- 969.** *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se presentó la queja por primera vez, el Gobierno no haya contestado a ninguno de los alegatos de los querellantes, aunque en varias ocasiones se le ha invitado, en particular mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el*

presente caso. El Comité insta encarecidamente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.

- 970.** *En estas circunstancias y, de conformidad con las normas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder contar con la información que esperaba obtener del Gobierno.*
- 971.** *El Comité recuerda que el objeto de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical es fomentar el respeto de los derechos sindicales, de jure y de facto. El Comité subraya que, si este procedimiento protege a los gobiernos de acusaciones infundadas, por su parte los gobiernos reconocerán la importancia que reviste la formulación, para un examen objetivo, de respuestas detalladas sobre los alegatos presentados en su contra [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 972.** *El Comité observa que los querellantes alegaron en el presente caso la violación del derecho a la negociación colectiva y del derecho de huelga de los empleados públicos y el personal docente. Aquéllos alegaron, además, que el Gobierno había renunciado a reconocer la casi totalidad de asociaciones de empleados públicos y del personal docente y había precintado la oficina de la organización querellante, el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu.*
- 973.** *El Comité toma nota de que, a raíz de la decisión unilateral del Gobierno de suprimir algunas prestaciones del régimen de pensiones que percibían los empleados públicos, las organizaciones querellantes declararon una huelga indefinida que se inició el 2 de julio de 2003. Antes de que tuviera lugar la huelga, el Gobierno arrestó a 2.400 miembros de organizaciones sindicales. Varios dirigentes sindicales fueron puestos en custodia preventiva. El Gobierno de Tamil Nadu dictó ulteriormente una ordenanza en la que se declaraban «esenciales» los servicios de todos los empleados públicos y del personal docente, a tenor de la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu. Sin embargo, la huelga se llevó a cabo. El 5 de julio, el Gobierno despidió a 170.241 empleados públicos y profesores acogidos a la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu. El 11 de julio, algunos sindicalistas detenidos fueron puestos en libertad provisional bajo fianza por orden del Tribunal Superior de Tamil Nadu. El 24 de julio, aun cuando estimó que «los empleados públicos no gozaban de ningún derecho fundamental, jurídico, moral o equitativo de huelga» teniendo en cuenta «la gravedad de la situación», el Tribunal Supremo ordenó la readmisión de todos los trabajadores despedidos, a excepción de los que habían sido anteriormente detenidos, a cambio de presentar sus disculpas por escrito y del compromiso de acatar la regla 22 de las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu, que prohibía a los empleados públicos participar en huelgas. Como consecuencia del cierre patronal llevado a cabo por los empleadores, estos trabajadores, a pesar de haber sido readmitidos, no recibieron sus salarios correspondientes al período comprendido entre el día en que finalizó la huelga y el día en que se les permitió volver al trabajo. El Comité toma nota, además, de que en febrero de 2004, todos los demás trabajadores despedidos fueron readmitidos, bien como consecuencia de una orden de los jueces, a quienes se habían remitido los casos, o a raíz de la presión nacional e internacional. Sin embargo, los querellantes alegan que no se abonaron a los trabajadores los salarios correspondientes al período en que permanecieron inactivos como consecuencia de su despido arbitrario.*
- 974.** *En primer lugar, el Comité tiene la obligación de recordar que los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la*

determinación de las condiciones de empleo en la administración pública [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 793]. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para lograr que este principio se aplique en Tamil Nadu.

975. El Comité recuerda, además, que los empleados públicos deberían también disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. Sin embargo, el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 532 y 534]. En servicios públicos de importancia trascendental y en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, es legítimo requerir un servicio mínimo, pero en este último caso las organizaciones sindicales deberían poder participar en su definición, junto con los empleadores y las autoridades públicas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 556 y 557]. El Comité toma nota de que, en virtud de la regla 22 de las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu y de la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu, el ejercicio del derecho de huelga queda prohibido para los empleados públicos, incluido el personal docente. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu y la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu, a fin de armonizarlas con los principios de libertad sindical anteriormente mencionados y le mantenga informado a este respecto.
976. En lo que respecta al uso violento e innecesario de la fuerza por parte de la policía, el Comité recuerda que, cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 582]. El Comité pide al Gobierno que dé las instrucciones necesarias para que en el futuro cualquier intervención de la fuerza pública sea absolutamente proporcional a la amenaza para el orden público a que pueda dar origen una huelga.
977. En lo que respecta a los alegatos relativos a la detención de más de 2.000 miembros y dirigentes de organizaciones sindicales y a los despidos masivos, si bien se indica que, en febrero de 2004, todos los trabajadores despedidos fueron readmitidos y que, el 18 de mayo de 2004, el Jefe del Gobierno de Tamil Nadu anunció la retirada de todas las sanciones impuestas en relación con la huelga y la suspensión de la tramitación de todos los expedientes disciplinarios incoados, el Comité señaló que las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 604]. El Comité pide al Gobierno que dé las instrucciones adecuadas a la fuerza pública y a las demás autoridades competentes en esa materia y que le mantenga informado de las medidas que se adopten al respecto.
978. Al tiempo que el Comité toma debida nota de la retirada, en mayo de 2004, de todas las sanciones relacionadas con la huelga, observa de manera más concreta que según los alegatos el resto de los empleados públicos despedidos (aproximadamente 999) no fueron readmitidos hasta febrero de 2004 (ocho meses después de la huelga) ni recibieron los salarios que dejaron de percibir desde la fecha del despido. Los querellantes alegan asimismo la negativa del Gobierno a abonar los salarios correspondientes al período de

duración del cierre patronal, que supuestamente se llevó a cabo como consecuencia de la huelga. Habida cuenta del carácter especialmente masivo de esos despidos y de sus repercusiones perjudiciales sobre el clima general de las relaciones laborales con los empleados públicos de Tamil Nadu, el Comité pide al Gobierno que, en consulta con los sindicatos afectados, examine la cuestión de los salarios no abonados tras la terminación de la huelga con miras a indemnizar a los trabajadores por los perjuicios sufridos únicamente por llevar a cabo actividades sindicales legítimas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución que se produzca a este respecto.

- 979.** *El Comité toma nota de que los querellantes han alegado, además, el retiro por parte del Gobierno del reconocimiento a la casi totalidad de asociaciones de empleados públicos y del personal docente. El Comité señala a este respecto que los trabajadores pertenecientes a esas categorías, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros. El Comité ha señalado que la cancelación por el registrador de sindicatos del registro de una organización equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa y que esas medidas constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 213, 214, 664 y 669]. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que adopte inmediatamente las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento de todas las asociaciones de empleados públicos y del personal docente, reconocimiento que retiró como medida sancionatoria por su participación en la huelga, y le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan a este respecto.*
- 980.** *El Comité toma nota, además, de que los querellantes han alegado que el Gobierno precintó el edificio de oficinas de la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu y todavía no lo ha restituido a la Asociación. El Comité recuerda a este respecto que la ocupación de locales sindicales constituye una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales y que es necesario someter a control judicial la ocupación o el precintado de los locales sindicales por las autoridades, debido al gran riesgo de parálisis de las actividades sindicales que entrañan estas medidas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 174 y 183]. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que restituya inmediatamente el edificio de oficinas a la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu y le mantenga informado a este respecto.*
- 981.** *Con respecto a la solicitud de una indemnización económica para las familias de 42 trabajadores que supuestamente fallecieron como consecuencia de la angustia provocada por esa situación, habida cuenta de que los querellantes no han facilitado información adicional concreta respecto de este alegato, el Comité pide al Gobierno que le envíe sus comentarios sobre este asunto.*
- 982.** *Por último, con el fin de lograr un clima adecuado y duradero en lo que respecta a las relaciones laborales, el Comité pide al Gobierno que entable consultas exhaustivas con los sindicatos del sector sobre los problemas pendientes de resolución relativos a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y el personal docente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 983.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se presentó la queja por primera vez, el Gobierno no haya*

contestado a ninguno de los alegatos de los querellantes. El Comité insta encarecidamente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;

- b) el Comité recuerda que los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para lograr que este principio se aplique en Tamil Nadu;*
- c) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu y la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu a fin de que los trabajadores de la administración pública, con la única excepción posible de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, y el personal docente puedan ejercer el derecho de huelga;*
- d) el Comité pide al Gobierno que dé las instrucciones necesarias para que en el futuro cualquier intervención de la fuerza pública sea absolutamente proporcional a la amenaza para el orden público a que pueda dar origen una huelga;*
- e) el Comité pide al Gobierno que dé las instrucciones adecuadas a la fuerza pública y a las demás autoridades competentes para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos masivos puedan representar para la libertad sindical;*
- f) el Comité pide al Gobierno que, en consulta con los sindicatos afectados, examine la cuestión de los salarios no abonados tras la terminación de la huelga con miras a indemnizar a los trabajadores por los perjuicios sufridos únicamente por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, y le mantenga informado de la evolución que se produzca a este respecto;*
- g) el Comité insta al Gobierno a que adopte inmediatamente las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento de todas las asociaciones de empleados públicos y del personal docente, reconocimiento que retiró como medida sancionatoria por su participación en la huelga, y le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan al respecto;*
- h) el Comité insta al Gobierno a que restituya inmediatamente el edificio de oficinas a la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu y le mantenga informado a este respecto;*
- i) el Comité pide al Gobierno que le envíe sus comentarios en cuanto a la solicitud del querellante relativa a la compensación financiera a las familias de los 42 empleados que fallecieron, y*
- j) con el fin de lograr un clima adecuado y duradero en lo que respecta a las relaciones laborales, el Comité pide al Gobierno que entable consultas exhaustivas con los sindicatos del sector sobre los problemas pendientes de resolución relativos a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y*

el personal docente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.

CASO NÚM. 2348

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Iraq

presentada por

- **la Unión de Desempleados de Iraq (UUI) y**
- **la Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores de Iraq (FWCUI)**

Alegatos: restricciones al derecho de sindicación

- 984.** La queja objeto del presente caso figura en comunicaciones de la Unión de Desempleados de Iraq (UUI) y de la Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores de Iraq (FWCUI), fechadas el 15 de mayo y el 12 de julio de 2004.
- 985.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, en su reunión de junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo de este caso incluso si las informaciones u observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido en tiempo oportuno. A la fecha, el Gobierno no ha enviado sus observaciones.
- 986.** Iraq ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 987.** En su comunicación de 15 de mayo de 2004, la Unión de Desempleados de Iraq (UUI) y la Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores de Iraq (FWCUI) indican que tras la caída del régimen anterior los propios trabajadores iraquíes constituyeron varias organizaciones sindicales, entre ellas la FWCUI, a la que la UUI está afiliada. La FWCUI celebró su congreso fundacional, de ámbito nacional, el 8 de diciembre de 2003 en Bagdad, y reúne hoy a 3.000 trabajadores iraquíes. En cambio la UUI, había sido constituida en mayo de 2003, al tiempo que se eligió a su comité ejecutivo y a su secretario general. Cuenta hoy con ramificaciones locales en siete provincias, donde reúne a 150.000 afiliados de todo el país.
- 988.** Las organizaciones querellantes señalan que el 28 de enero de 2004 mediante el decreto núm. 16 emitido por el Sr. Adnan Pachachi, Presidente del Consejo de Gobierno transitorio iraquí, se otorgó reconocimiento a una de las federaciones sindicales de Iraq, la Federación Iraquí de Sindicatos de Trabajadores (IFTU), por ser ésta y su presidente, Sr. Rasem Hussein Abdullah, «los representantes legítimos y legales del movimiento laboral de Iraq». Tras la adopción del decreto núm. 16, la dirección de varios lugares de trabajo, como la estación de ferrocarriles de Bagdad o la refinera de Basora, aconsejó a los trabajadores iraquíes que se afiliaran al sindicato reconocido, lo cual implicaba que los demás sindicatos eran ilegales. Las organizaciones querellantes también mencionan que los trabajadores iraquíes que no se afiliaban al único sindicato reconocido del país se exponían a ser detenidos y encarcelados.

989. Las organizaciones querellantes consideran que la situación actual, derivada de la adopción del decreto núm. 16, no se ajusta a lo dispuesto en las normas de la OIT relativas a la libertad sindical, en particular al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Pretenden que mediante el decreto núm. 16, en el que se elige el sindicato que merece reconocimiento, las autoridades públicas impiden el ejercicio del derecho de afiliarse a los sindicatos que los trabajadores estimen convenientes y perpetúan el antiguo sistema de selección y reconocimiento oficial de los sindicatos, en abierta contradicción con los principios consagrados en los convenios citados.
990. Las organizaciones querellantes explican que cientos de miles de trabajadores de Iraq se hallan hoy desempleados (un 70 por ciento de la población activa). Reclaman por conducto de sus organizaciones y de sus representantes debidamente elegidos el derecho de expresar sus pretensiones en el sentido de que se elabore una legislación laboral de ámbito nacional. Coinciden que para ello se necesitan una absoluta libertad sindical y la garantía de que los trabajadores iraquíes disfruten del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
991. Las organizaciones querellantes también señalan que no se ha derogado la legislación de 1987 por la que se prohíbe el derecho de huelga en todas las empresas públicas, y que los sindicalistas que participan en huelgas son amenazados por los directores de empresa y atacados por las fuerzas de ocupación.

B. Conclusiones del Comité

992. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de esta queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por las organizaciones querellantes, aunque en reiteradas ocasiones se les instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente que se le dirigió en la reunión que el Comité mantuvo en junio de 2005. En estas condiciones, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 del 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité declaró que presentará un informe sobre el fondo de este caso, incluso si las informaciones u observaciones del Gobierno no se han recibido en tiempo oportuno.*
993. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violación de la libertad sindical es asegurar el respeto de dicha libertad tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar con vistas a un examen objetivo respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados.*
994. *El Comité observa que los alegatos formulados en el presente caso se refieren a restricciones impuestas al derecho de los trabajadores de constituir y de afiliarse a la organización que estimen conveniente y de negociar colectivamente, y ello a causa de la aprobación del decreto núm. 16 emitido el 28 de junio de 2004, por el cual se reconoció a la IFTU como única organización de trabajadores legítima y legal de Iraq.*
995. *Al tiempo que toma nota de que el país está en plena reconstrucción y restauración de sus instituciones nacionales y de que a todo este proceso subyace un clima de violencia, el Comité insiste en la importancia que otorga al derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse con toda libertad a las organizaciones que estimen convenientes. Si bien puede ser ventajoso para los trabajadores y los empleadores evitar la multiplicación del número de organizaciones defensoras de sus intereses, toda situación de monopolio impuesta por vía legal se halla en contradicción con el principio de la libertad de elección de las*

organizaciones de empleadores y de trabajadores [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 288]. Los trabajadores deberían ser libres a la hora de elegir el sindicato que, en su opinión, defiende mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna de las autoridades. A este respecto, el derecho de constituir y de afiliarse a las organizaciones «que estimen convenientes» previsto en el Convenio núm. 87 no presupone en modo alguno que se propugne la unicidad o el pluralismo sindical. Antes bien, se tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho de que en muchos países existen varias organizaciones entre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores pueden elegir libremente para afiliarse y, por otra, que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear organizaciones diferentes en los países donde no existe esa diversidad. Esta diversidad debería ser posible en todos los casos. De manera que toda actitud de un gobierno que se traduzca en la «imposición» de una organización sindical única está en contradicción con los principios fundamentales de la libertad sindical y toda medida tomada contra los trabajadores por haber tratado de constituir o reconstituir organizaciones de trabajadores al margen de la organización sindical oficial es incompatible con dicho principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 291 y 301].

- 996.** *En vista de cuanto antecede, debería protegerse el derecho de los trabajadores que en vez de afiliarse a la IFTU prefieran adherirse a otra organización para que defienda sus intereses. El Comité insta por tanto al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que se enmiende el decreto núm. 16, de modo que los trabajadores puedan afiliarse libremente, sin injerencia de las autoridades públicas, a la organización que estimen conveniente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.*
- 997.** *En lo referente al alegato de amenazas y ataques contra sindicalistas iraquíes a raíz de la prohibición del derecho de huelga en todas las empresas públicas, el Comité considera que se trata de un alegato demasiado vago para que puedan desprenderse conclusiones al respecto y solicita en consecuencia al querellante que envíe informaciones adicionales. El Comité recuerda, sin embargo, la importancia que concede al principio según el cual el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. A este respecto, «los empleados públicos» de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas, disponer de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical e incluso disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población [**Recopilación**, op. cit., párrafos 475 y 532]. El Comité pide al Gobierno que revise su legislación de modo que respete cabalmente este principio en relación con los trabajadores de las empresas públicas.*

Recomendaciones del Comité

- 998.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya contestado a ninguno de los alegatos formulados aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que lo hiciera, incluso mediante un llamamiento urgente, por lo que le insta a que envíe su respuesta a la mayor brevedad;*
 - b) el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que se enmiende el decreto núm. 16, de modo que los trabajadores puedan afiliarse*

libremente, sin injerencia de las autoridades públicas, a la organización que estimen conveniente; también pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y

- c) *en lo referente al alegato de amenazas y ataques contra sindicalistas iraquíes a raíz de la prohibición, contemplada en una ley de 1987, del derecho de huelga en las empresas públicas, el Comité pide al querellante que envíe informaciones adicionales al respecto. El Comité solicita al Gobierno que revise su legislación a fin de garantizar que sólo pueda prohibirse la huelga a los trabajadores de las empresas públicas que presten servicios esenciales en el sentido estricto del término.*

CASO NÚM. 2391

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Madagascar
presentada por
el Sindicato General Marítimo de Madagascar (SygmMa)**

Alegatos: la organización querellante alega que sus dos principales dirigentes son víctimas de discriminación antisindical desde la creación del Sindicato, que están inscritos en una lista negra desde enero de 2003 y que no han podido encontrar ningún embarque desde su acción sindical que condujo a la concertación de un convenio colectivo para todos los buques del empleador. Alega también lo siguiente: que el empleador ha creado y controla una asociación que sirve de intermediaria entre los marinos y el armador-contratador, a la que los marinos se ven obligados a afiliarse y que obstaculiza las actividades legítimas del SygmMa, y que el derecho de sindicación de los marinos se rige por el Código Marítimo, que no les ofrece todas las garantías del Código de Trabajo ni de los convenios sobre la libertad sindical, en especial en lo que se refiere a los contratos de embarque, avalados por la administración marítima, y que estipulan que la huelga se considera como una falta grave, susceptible de desembarque inmediato y de reclamaciones judiciales

999. La queja figura en comunicaciones del Sindicato General Marítimo de Madagascar (SygmMa) de fechas 13 y 18 de octubre de 2004.

1000. El Gobierno envió su respuesta en una comunicación de 27 de mayo de 2005.

1001. Madagascar ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); en cambio no ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1002. En sus comunicaciones de fechas 13 y 18 de octubre de 2004, el Sr. Lucien Razafindraibe, secretario general del Sindicato General Marítimo de Madagascar (SygmMa), declara que esta organización representa a los marinos de la sociedad de Servicios Marítimos del Océano Indico (SMOI). El Sr. Razafindraibe y el secretario general adjunto del SygmMa, Sr. Hanitriniony, han sido víctimas de discriminación antisindical desde enero de 2003 a raíz de demandas salariales que resultaron en la celebración de un convenio colectivo.

1003. Ambas personas estaban al servicio de la SMOI como oficial de puente y oficial de máquina desde 1995; en fecha más reciente, desempeñaban los puestos de segundo capitán y de segundo mecánico, respectivamente, en el buque Elven, administrado por la SMOI. Tras una reivindicación salarial del SygmMa que condujo en noviembre de 2002 a la firma de un convenio colectivo para todos los buques de la Sociedad de corretaje, armamento y transporte SOCATRA/SMOI (la SMOI se ocupa de contratar a la tripulación para los buques de la SOCATRA), los Sres. Razafindraibe y Hanitriniony fueron inscritos en una lista negra y no se les ofreció ningún otro contrato de embarque, si bien la SMOI siguió contratando durante ese período a nuevos oficiales y miembros de la tripulación.

1004. El SygmMa destaca las maniobras de la SMOI, de resultas de las funciones y actividades sindicales de los Sres. Razafindraibe y Hanitriniony, y reclama en su nombre el derecho de reembarque en buques de la SMOI, así como el pago de daños y perjuicios por lo que se asemeja a un despido abusivo, del que siguen siendo víctimas desde enero de 2003.

1005. La organización querellante alega, además, que la SMOI es culpable de injerencia por haber establecido una asociación denominada Colectividad de los marinos de la SMOI (en adelante, la «Colectividad») similar a una organización sindical, en condiciones de afiliación muy semejantes al ejercicio de presiones indirectas, lo que constituye una violación de los convenios sobre la libertad sindical. La función principal de la Colectividad es servir de intermediaria entre los marinos y la SMOI en su calidad de armadora-contratadora. La Colectividad fue creada por la SMOI con el fin de obstaculizar las acciones sindicales emprendidas por el SygmMa para proteger a los trabajadores y sus logros en materia de negociación colectiva.

1006. La sede de la Colectividad es también la sede de la SMOI. Tiene como presidente honorario a un empleado de una filial de la SMOI, la Sociedad de cabotaje de Madagascar (SOCAMAD), y como secretario al instructor de la SMOI. Estos elementos por sí solos muestran ampliamente la implicación de esta última en la creación de la Colectividad, asociación que, de hecho, tiene por vocación la protección de los intereses del empleador. El SygmMa pide al Comité que formule las recomendaciones necesarias para poner fin a las maniobras antisindicales de la SMOI, dado que los marinos se ven obligados a afiliarse a la Colectividad por miedo a ser despedidos.

1007. La organización querellante esgrime asimismo que la SMOI y la SOCAMAD hacen firmar contratos individuales de trabajo marítimo en los que se dispone que la huelga se considera como una falta grave, susceptible de reclamaciones judiciales y que puede ocasionar el desembarque del marino. El SygmMa adjunta a su queja un ejemplar de contrato individual en el que se indican las condiciones de trabajo y de remuneración, en particular la mención siguiente que figura en el artículo 9: «La SOCAMAD no tolerará que el marino... incite a la tripulación a la huelga... Si se producen estos hechos, se desembarcará

al marino inmediatamente, sin perjuicio de las reclamaciones judiciales que se emprendan contra él». En el artículo 10 se especifica: «Las partes declaran haber tomado conocimiento de las condiciones generales de contratación del personal embarcado a bordo de los buques de la SOCAMAD, condiciones aprobadas y refrendadas por las autoridades marítimas Malagasy».

- 1008.** El SygmMa subraya que los marinos se rigen por el Código Marítimo de Madagascar en el que no se recogen las disposiciones fundamentales de los instrumentos de la OIT, lo que permite que se cometa este tipo de abusos, que son además avalados por la administración marítima, cuyo visto bueno da fe cuando se firman los contratos de trabajo de los marinos.
- 1009.** La organización querellante pide al Comité que formule las recomendaciones necesarias para alentar al Gobierno, y más particularmente a la administración marítima, a dar muestras de mayor responsabilidad en la aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98 a todos los trabajadores malgaches sin excepción.

B. Respuesta del Gobierno

- 1010.** En su comunicación de fecha 27 de mayo de 2005, el Gobierno declara que si bien el derecho de huelga es una de las libertades constitucionales, su ejercicio varía en lo que se refiere al sector marítimo según que el personal se encuentre a bordo o en tierra. En este último caso, la ley núm. 99-028, de 3 de febrero de 2000, por la que se refunde el Código Marítimo prevé en su artículo 3.12.10 el derecho de huelga una vez que se hayan agotado las vías de recurso y de conciliación de las partes (armadores y marinos).
- 1011.** En cuanto a la situación a bordo, el Convenio internacional de 1974 para la seguridad de la vida humana en el mar, ratificado por Madagascar en 1976, prescribe las reglas de seguridad marítimas aplicables, poniendo énfasis en el buque, las mercancías y la tripulación. Los artículos 7.4. 23), 24) y 25) prevén sanciones disciplinarias y penales para permitir al capitán del buque ejercer adecuadamente sus responsabilidades para garantizar la seguridad en el mar. La huelga es un derecho legítimo, pero su ejercicio a bordo no está permitido porque pone en peligro la seguridad de los pasajeros, la tripulación, el buque y las mercancías. Además, al considerar la huelga como una falta grave, el contrato individual de trabajo marítimo establecido por la SMOI no hace sino respetar las disposiciones reglamentarias internacionales anteriormente citadas.
- 1012.** El Gobierno añade que el Código Marítimo es un conjunto de disposiciones técnicas que rigen todos los aspectos del sector marítimo. El Código Marítimo es un derecho particular. Por consiguiente, las reglas de derecho común previstas en el Código del Trabajo o en los convenios internacionales de la OIT ratificados por Madagascar se aplican de oficio, sin tener que ser reincorporados en el Código Marítimo, así, la libertad sindical prevista en el Código del Trabajo se aplica a los trabajadores en general y a los marinos en particular.
- 1013.** El Gobierno declara, además, que la valoración sobre la creación de una colectividad de marinos de la SMOI, que se asemejaría a un sindicato, corresponde al Comité de Libertad Sindical de la OIT.

- 1014.** En cuanto al embarque al servicio de la SMOI, el contrato de trabajo marítimo termina con el desembarque del marino (artículo 3.7.01 de la ley núm. 99-028, de 3 de febrero de 2000, por la que se refunde el Código Marítimo) o al finalizar el contrato (artículo 3.7.02 del mismo Código). El reembarque de los marinos es prerrogativa del armador, es decir, de la SMOI en este caso concreto.

C. Conclusiones del Comité

- 1015.** *Esta queja se refiere a alegatos relativos a la discriminación antisindical por medio de la inscripción de dirigentes sindicales en una lista negra y de la creación de una asociación dominada por el empleador, así como a las disposiciones contractuales abusivas sobre el derecho de huelga.*

Discriminación antisindical

- 1016.** *En lo que atañe a los actos de discriminación antisindical, el Comité toma nota de que los Sres. Razafindraibe y Hanitriniony, secretario general y secretario general adjunto, respectivamente, del Sindicato General Marítimo de Madagascar (SygmMa), estaban al servicio de la sociedad de Servicios Marítimos del Océano Indico (SMOI) desde 1995, y desempeñaban más recientemente los puestos de segundo capitán y de segundo mecánico en un buque administrado por la SMOI. Estos dirigentes sindicales alegan que, a raíz de una reivindicación salarial del SygmMa que desembocó en noviembre de 2002 en la firma de un convenio colectivo para todos los buques de la Sociedad de corretaje, armamento y transporte (SOCATRA/SMOI), se les inscribió en una lista negra y no han podido encontrar ningún embarque desde enero de 2003, si bien la SMOI contrató durante ese período a nuevos oficiales y miembros de la tripulación.*
- 1017.** *El Comité no puede sino observar la simultaneidad entre la reivindicación formulada por el SygmMa, que desembocó en la firma de un convenio colectivo en noviembre de 2002, y el hecho de que los Sres. Razafindraibe y Hanitriniony no hayan recibido ninguna otra oferta de embarque desde enero de 2003, aun cuando estaban al servicio de la SMOI desde hacía ocho años, daban aparentemente satisfacción ya que últimamente desempeñaban funciones que requerían mayores responsabilidades y la sociedad de que se trata seguía contratando a nuevos funcionarios y miembros de la tripulación. El Comité recuerda, a este respecto, que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad sindical legítima [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 690] y que toda práctica consistente en confeccionar listas negras de dirigentes y militantes sindicales atenta gravemente contra el libre ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 711].*
- 1018.** *El Gobierno se limita a responder, a este respecto, que el reembarque de los marinos es prerrogativa del armador, en este caso de la SMOI. A juicio del Comité, la responsabilidad de un gobierno excede de esta simple observación, en particular en este tipo de relación de trabajo en donde, para todos los fines prácticos, no hay contratos de duración indeterminada sino más bien una sucesión de contratos de duración determinada en función de los embarques. Así, los trabajadores están especialmente expuestos a la discriminación, en especial por medio del establecimiento de listas negras, y los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 709]. El Comité reafirma esta decisión habida cuenta de sus conclusiones sobre los otros aspectos de la queja, en particular en lo que atañe a la creación de una asociación dominada por el empleador (véase más abajo).*

1019. *Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno lo siguiente: por una parte, que efectúe rápidamente una investigación independiente sobre las prácticas de discriminación y de listas negras de la SMOI, en particular y desde enero de 2003 con respecto a los Sres. Razafindraibe y Hanitriniony, y que le comunique los resultados en cuanto se tenga conocimiento de los mismos y, por otra parte, que transmita rápidamente las instrucciones necesarias a los servicios competentes para que cese de inmediato toda discriminación contra el embarque de estos dirigentes sindicales y de cualquier otro miembro o dirigente del SygmMa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas para dar curso a sus recomendaciones.*

Injerencia del empleador

1020. *En relación con los actos de injerencia del empleador, el Comité señala que la SMOI ha establecido una asociación denominada Colectividad de los marinos de la SMOI (en adelante, la «Colectividad») que se asemeja a una organización sindical, cuya función principal es servir de intermediaria entre los marinos y la SMOI en su calidad de armadora-contratadora. El Comité señala, además, que la sede de la Colectividad se encuentra en la sede de la SMOI, que su presidente honorario es un empleado de una filial de la SMOI, la Sociedad de cabotaje de Madagascar (SOCAMAD), y que su secretario es el instructor de la SMOI. Por último, el Comité observa que, según los alegatos, los marinos se ven obligados a afiliarse a la Colectividad por miedo a ser despedidos. Con base en las informaciones concretas disponibles, en especial el hecho de que los responsables de la SMOI desempeñan también una función importante en la Colectividad y la imbricación manifiesta entre ambas estructuras (por ejemplo, los locales compartidos), el Comité deduce que hay una participación determinante del empleador en la creación de la Colectividad y que éste ejerce una influencia sobre ella. Recordando el principio fundamental sobre la libre elección de las organizaciones por parte de los trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 274] y la necesaria independencia de las organizaciones con relación al empleador, el Comité pone de relieve el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se dispone lo siguiente: «Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores».*

1021. *Dado que el Gobierno se limita a responder ante estos alegatos de injerencia que la valoración de la creación de tal Colectividad corresponde al Comité de Libertad Sindical, el Comité recuerda que el artículo 3 del mismo Convenio dispone que «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes». El Comité pide, así, al Gobierno que se asegure de que los alegatos de injerencia por parte del empleador en el libre funcionamiento del SygmMa por intermedio de la Colectividad sean debidamente examinados por el organismo nacional competente, a fin de velar por que todo acto de injerencia que eventualmente se observe sea objeto de medidas correctivas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas para dar curso a sus recomendaciones.*

Disposiciones relativas a la huelga en los contratos de embarque

1022. *En lo que concierne a las disposiciones en materia de incitación a la huelga en los contratos de embarque de la SMOI, el Comité observa que en estos contratos se dispone que la incitación a la huelga justifica «el desembarque inmediato» del marino, lo cual*

*supone que se encuentra embarcado, es decir, en el mar. El Gobierno menciona, además, el Convenio internacional de 1974 para la seguridad de la vida humana en el mar, y pone de relieve la distinción entre el ejercicio del derecho de huelga según que el personal se encuentre a bordo o en tierra. El Comité reconoce que la seguridad de las personas y de los bienes durante todas las maniobras de pilotaje práctico, amarre, atracamiento y salida del puerto, y con mayor motivo en el mar, justifica el establecimiento de restricciones e incluso la prohibición del derecho de huelga. El Comité recuerda, no obstante, que los transportes en general no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 545]. Tomando nota de que, según el Gobierno, el Código Marítimo permite el derecho de huelga siempre que se hayan agotado las vías de recurso de las partes (armadores y marinos), el Comité pide al Gobierno que confirme si estas disposiciones autorizan a los marinos y a los demás trabajadores del sector marítimo a ejercer el derecho de huelga siempre que no se comprometa la seguridad de las personas y de los bienes, por ejemplo cuando el buque está atracado o hace escala.*

Recomendaciones del Comité

1023. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité pide al Gobierno que efectúe rápidamente una investigación independiente sobre las prácticas de discriminación y de listas negras de la sociedad de Servicios Marítimos del Océano Índico (SMOI), en particular y desde enero de 2003 con respecto a los Sres. Razafindraibe y Hanitrinony, y que le comunique los resultados en cuanto se tenga conocimiento de los mismos, y que transmita rápidamente las instrucciones necesarias a los servicios competentes para que cese de inmediato toda discriminación contra el embarque de estos dirigentes sindicales y de cualquier otro miembro o dirigente del SygmMa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas para dar curso a sus recomendaciones;*
- b) el Comité pide al Gobierno que se asegure de que los alegatos de injerencia por parte de la SMOI en el libre funcionamiento del SygmMa por intermedio de la Colectividad de los marinos de la SMOI sean debidamente examinados por el organismo nacional competente, a fin de velar por que todo acto de injerencia que eventualmente se observe sea objeto de medidas correctivas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas para dar curso a sus recomendaciones, y*
- c) el Comité pide al Gobierno que confirme si las disposiciones legislativas aplicables a los marinos y a los demás trabajadores del sector marítimo les permiten ejercer su derecho de huelga siempre que no se comprometa la seguridad de las personas y de los bienes.*

CASO NÚM. 2404

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Marruecos
presentada por
la Federación Internacional de Trabajadores del Textil,
Vestuario y Cuero (FITTVC)
en nombre de
la Unión Marroquí del Trabajo (UMT)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno no tomó las medidas apropiadas para proteger el derecho sindical de los trabajadores, su derecho de negociar colectivamente, y protegerlos contra los actos de discriminación antisindical de un empleador privado (Somitex S.A.). La organización querellante destaca, en particular, el despido de 14 representantes sindicales que habían ejercido actividades sindicales legítimas, el despido colectivo de 145 trabajadores que habían hecho huelga para protestar contra la actitud de la empresa, el rechazo de la dirección de asistir a reuniones y de negociar colectivamente, así como sus maniobras dilatorias durante las negociaciones

- 1024.** La queja figura en una comunicación de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) de fecha 19 de enero de 2005, presentada en nombre de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT).
- 1025.** El Gobierno transmitió su respuesta en una comunicación de fecha 9 de marzo de 2005.
- 1026.** Marruecos ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y no ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A. Alegatos de la organización querellante

- 1027.** En su comunicación de 19 de enero de 2005, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) explica que la empresa Somitex S.A. está instalada en la zona industrial de Hay Rahma, en Salé (Marruecos). La elección de los representantes de los trabajadores se llevó a cabo en ese lugar el 15 de septiembre de 2003; 12 (seis permanentes y seis suplentes) de los 14 representantes elegidos eran miembros de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), que representaba a 194 trabajadores de Somitex S.A.

- 1028.** En diciembre de 2003, tres meses después de la elección, el sindicato convocó una asamblea general en la cual los miembros de la UMT debían elegir a la comisión directiva de la sección sindical, compuesta de 12 representantes elegidos, más otros dos miembros de la UMT. Poco tiempo después, el Sr. Abdelhay Bessa, director de explotación, decidió despedir a cuatro trabajadores, invocando que sus contratos eran de duración determinada. No obstante, el examen de los contratos de empleo de los trabajadores despedidos demostró que en realidad se trataba de contratos permanentes.
- 1029.** La sección sindical local solicitó una reunión con la dirección para discutir esos despidos y otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo en la empresa. Los salarios pagados eran a menudo inferiores al mínimo legal, las horas de trabajo eran superiores al máximo previsto por la ley, y el acoso verbal y sexual por parte del personal superior era una práctica corriente. De diciembre de 2003 a marzo de 2004, el Sr. Bessa se negó sistemáticamente a negociar con los representantes sindicales, llegando incluso a negarse a asistir a las reuniones convocadas por el representante local del Ministerio de Trabajo. Para esas reuniones, la dirección delegaba representantes sin poder de negociación. No obstante, las autoridades no han tomado ninguna medida para obligar a la empresa a iniciar el diálogo.
- 1030.** El 1.º de marzo de 2004 se celebró una reunión bajo la supervisión del representante local del Ministerio de Trabajo. Los representantes de la empresa, en primer lugar, declararon claramente que se negaban a negociar con los representantes sindicales y, después de la intervención del representante del Ministerio, encontraron una excusa para postergar las negociaciones hasta una fecha ulterior, declarando que sólo entablarían las discusiones después de haber recibido un documento escrito en el que se expusieran las preocupaciones de los trabajadores, lo que se hizo el mismo día. El sindicato solicitaba la reintegración de todos los trabajadores despedidos, la finalización del acoso verbal y sexual, el respeto de los puestos y las especialidades de los trabajadores y la finalización de la injerencia del personal superior en las funciones de los representantes sindicales y de la discriminación ejercida contra ellos debido a su afiliación sindical. El sindicato solicitaba también el respeto de la ley en lo que se refiere al salario mínimo, la duración del trabajo y las horas suplementarias, la higiene y la seguridad en el trabajo, el derecho de las trabajadoras que amamantaban a un niño en la hora cotidiana reglamentaria, los períodos de despido temporal no remunerado, el pago de dos días feriados (21 y 22 de agosto) y la puesta a disposición del sindicato de un local y de las facilidades necesarias para ejecutar las tareas sindicales.
- 1031.** El 12 de marzo de 2004, en una reunión celebrada en los locales de la empresa, la dirección simplemente declaró que rechazaba todas las reivindicaciones del sindicato; que el sindicato informó al representante local del Ministerio y le solicitó que interviniese de manera urgente y ordenara a la empresa que respetase la ley. Entre febrero y marzo de 2004, el sindicato solicitó 15 veces la intervención del Ministerio.
- 1032.** Entre el 15 y el 17 de marzo, la empresa despidió a todos los representantes sindicales, miembros de la UMT, así como a otras personas sindicadas por motivos totalmente inventados. Las cartas de despido mencionaban una variedad de supuestas infracciones, en particular el ejercicio de actividades sindicales y la organización de una reunión sindical sin la autorización del empleador. Si bien la legislación nacional obliga a la empresa a informar a las autoridades laborales antes de proceder a despedir a representantes de los trabajadores, ésta en realidad envió las notificaciones tres o cuatro semanas después del despido de los trabajadores de que se trata. La inspección del trabajo declara que en un informe condenó a la empresa Somitex S.A. por esa violación del procedimiento destinado a proteger a los representantes sindicales contra los actos de discriminación antisindical, pero se negó a publicar el informe a pesar de las repetidas peticiones del sindicato local. Cabe señalar que los otros dos representantes (no sindicados) de los trabajadores no fueron despedidos.

- 1033.** Los Sres. Abdellah Laksir, Lahcen Marir y Khalid Maljoun (representantes elegidos), el Sr. Brahim Boussouga y la Sra. Malika Hoummana (representantes suplentes) fueron despedidos el 15 de marzo de 2004. Las Sras. Karima Albaz y Malmane Aït Wasse (representantes elegidas), la Sra. Drissia Silââ y el Sr. Adil Khribchi (representantes suplentes) fueron despedidos el 16 de marzo de 2004. La Sra. Milouda Alwarhi (representante elegida), las Sras. Fatna Alwafi, Alaichi Nazha, Aicha Almardanichi y el Sr. Khaled Almhachi fueron despedidos el 17 de marzo de 2004.
- 1034.** El 17 de marzo de 2004, varios trabajadores fueron objeto de acoso físico. Ciertas trabajadoras sufrieron desvanecimientos y fueron transportadas al hospital. Los días siguientes, recibieron cartas de la empresa explicándoles que habían sido transportadas al hospital a raíz de una crisis de histeria colectiva y que sólo serían reintegradas a su trabajo si presentaban un certificado médico de un neurólogo, certificando que no sufrían de histeria.
- 1035.** El sindicato alertó nuevamente al representante local del Ministerio de Trabajo de la situación en la empresa Somitex S.A. y le solicitó que interviniese, advirtiéndole que los trabajadores llevarían un brazalete para expresar su protesta contra el comportamiento de la dirección. Ese mismo día, ciertos trabajadores fueron despedidos invocando que habían organizado una acción ilegal al distribuir brazaletes a otros trabajadores.
- 1036.** El 20 de marzo de 2004, el sindicato nuevamente solicitó el inicio de negociaciones y la intervención del representante local del Ministerio de Trabajo. Después de haber respetado el procedimiento legal de aviso previo, los trabajadores decidieron hacer huelga el 7 de abril para apoyar a sus representantes y protestar contra el rechazo de la empresa de reconocer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. El 9 de abril, la dirección impidió a 145 trabajadores que habían participado en la huelga retomar su trabajo e ingresar en los locales de la empresa. Todos esos acontecimientos se consignaron detalladamente en un acta redactada por un funcionario habilitado del Ministerio de Justicia. No obstante, luego de esas destituciones y despidos colectivos, el Gobierno no tomó ninguna disposición para obligar al empleador a reintegrar a los trabajadores injustamente despedidos. Esta inercia de las autoridades ha contribuido en gran medida a dar al empleador la libertad de tomar todas las decisiones que desee en su propio favor. De hecho, los trabajadores se encontraron en una situación de precariedad tal que después de algunas semanas no tuvieron más remedio que aceptar la indemnización de despido propuesta por la empresa, a pesar de que esta cantidad era muy inferior al mínimo legal. Además, para obtener esa indemnización propuesta por la empresa, algunos trabajadores se vieron obligados a retirar las acusaciones formuladas contra el personal superior que los había acosado. La organización querellante proporciona un ejemplo de desistimiento.
- 1037.** A la fecha de la presentación de la queja, más de ocho meses después de ocurridos los hechos, siete trabajadores (de los cuales, cuatro son representantes sindicales) seguían negándose a aceptar la indemnización de despido propuesta por la empresa, y presentaron recursos judiciales con miras a su reintegración. Ante la apatía del Gobierno para hacer cumplir la ley, los demás trabajadores no tuvieron más opción que aceptar las escasas indemnizaciones propuestas por Somitex S.A. Al día de hoy, la mayoría de ellos están desempleados y han declarado que, en caso de ser reintegrados, estarían dispuestos a devolver el dinero que aceptaron por obligación.
- 1038.** A pesar de las numerosas solicitudes del sindicato, hasta el momento el Gobierno se ha negado a tomar medida alguna para obligar a la empresa a respetar la legislación nacional y las normas del trabajo internacionalmente reconocidas. Si bien recientemente se creó un consejo de empresa en la planta tras la adopción de una nueva ley en junio de 2004, sólo lo integran dos representantes elegidos, junto a otros siete, supuestamente representantes de los trabajadores ya que no fueron elegidos. La legislación dispone que los consejos de

empresa deberían estar integrados por un representante del empleador, dos representantes de los trabajadores y por lo menos uno o dos representantes sindicales.

- 1039.** Al día de hoy, el sindicato sigue solicitando la reintegración de los siete trabajadores que rechazaron la indemnización de despido ofrecida por la empresa, la reintegración de todos los trabajadores que no tuvieron otra opción que aceptar ese pago debido a la inercia del Ministerio de Trabajo, así como el respeto del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- 1040.** La organización querellante alega, en conclusión, que el Gobierno no ha hecho respetar los derechos garantizados por los Convenios núms. 87 y 98, y solicita que tome medidas inmediatas para obligar a la empresa Somitex S.A. a reintegrar a los trabajadores y representantes sindicales despedidos, así como a respetar sus derechos en materia de libertad sindical y de negociación colectiva.

B. Respuesta del Gobierno

- 1041.** En su comunicación de fecha 9 de marzo de 2005, el Gobierno declara que la queja se refiere a un litigio sobre el pago de horas suplementarias dentro de una empresa privada (Somitex S.A., que contaba en ese momento con 330 empleados) en la ciudad de Salé, como lo certifica un informe de fecha 15 de junio de 2004 de la delegación local del empleo, adjunto a la respuesta del Gobierno. Según el inspector del trabajo encargado de la investigación, los motivos «indirectos» del conflicto se referían a la distinción entre las horas suplementarias efectuadas y la recuperación de las horas de trabajo perdidas debido a que los trabajadores no habían alcanzado la producción exigida. En cuanto a los motivos «directos», el informe indica que, paralelamente al diálogo iniciado para resolver el litigio sobre las horas suplementarias, el 15 de marzo de 2004, la empresa decidió trasladar a ciertas trabajadoras de un puesto de trabajo a otro dentro de la planta. Como el secretario general de la sección local de la UMT solicitó explicaciones al empleador sobre los motivos de esa medida, éste consideró que el secretario general se había extralimitado en sus competencias y que su intervención constituía una intromisión en la gestión de la empresa y un intento de incitar a las trabajadoras a la desobediencia. Por lo tanto, el director de la empresa despidió al responsable sindical y a todos los que se habían solidarizado con él. En total, fueron despedidos 194 trabajadores.
- 1042.** En cuanto fueron informados del conflicto, los servicios del Ministerio de Empleo intervinieron para procurar encontrar una solución. Se celebraron varias reuniones en la empresa, la delegación del empleo y la prefectura, tal como lo demuestra la propia queja, que hace referencia a varias reuniones convocadas por las autoridades. Tras un diálogo directo entre las partes, 186 trabajadores, entre los cuales figura el secretario general del sindicato, encontraron una solución amistosa y recibieron indemnizaciones de despido, calculadas en presencia de la inspección del trabajo. Los ocho asalariados restantes prefirieron resolver su conflicto dirigiéndose al tribunal competente.
- 1043.** El inspector del trabajo también levantó contra el empleador tres atestados de infracción, de fecha 15 de junio de 2004, en los que hace constar varias violaciones del Código del Trabajo: despido de ocho personas, en violación del artículo 67, sancionable de conformidad al artículo 78; despido de 12 personas sin el acuerdo del inspector del trabajo, en violación del artículo 457 del Código, sancionable de conformidad con el artículo 468; despido de 14 miembros de la mesa sindical durante el ejercicio de su actividad sindical, en violación del artículo 428. Esos atestados se transmitieron al tribunal competente para sentencia.
- 1044.** En su informe, el inspector declara que la cuestión del acoso sexual no se había planteado nunca antes del comienzo del conflicto y las reuniones entre las partes. A ese respecto, no se presentó ninguna queja ni a la inspección del trabajo ni a la policía. El inspector llega a

la conclusión de que el entorno social es estable, a pesar de que la actividad económica de la empresa no ha vuelto a su situación natural.

- 1045.** El Gobierno concluye indicando que actuó respetando las reglas en materia de libertad sindical y asegura al Comité que no escatima ningún esfuerzo para garantizar la protección del ejercicio del derecho sindical, la solución de los conflictos y la promoción del diálogo social.

C. Conclusiones del Comité

- 1046.** *El Comité observa que los alegatos que figuran en la presente queja se refieren a actos de discriminación antisindical, en particular el despido de representantes sindicales que habían ejercido actividades sindicales legítimas y el despido colectivo de trabajadores que habían hecho huelga para protestar contra la actitud de la empresa. La organización querellante alega asimismo que los dirigentes de la empresa se negaron a asistir y a participar de buena fe en las reuniones de negociación colectiva, en el transcurso de las cuales se dedicaron a realizar maniobras dilatorias. El Gobierno declara, por su lado, que el conflicto se debía a la vez a motivos indirectos (litigios sobre la verdadera naturaleza de las horas de trabajo efectuadas: horas suplementarias o recuperación de la producción no efectuada) y motivos directos (despido sin autorización de la inspección del trabajo de dirigentes sindicales y de personas sindicadas que se habían solidarizado con ellos).*

Negociación colectiva

- 1047.** *Tratándose de los alegatos sobre las negociaciones colectivas, el Comité observa que, a pesar de varias intervenciones de los servicios competentes del Ministerio de Empleo, el sindicato debió enfrentar grandes dificultades para iniciar las discusiones con el empleador, e incluso para obtener la presencia de éste en la mesa de negociaciones. Además, cuando estaban presentes, los representantes de la dirección no tenían verdadero poder de negociación. El Comité recuerda a ese respecto la importancia que concede al principio de negociar de buena fe, que tanto los empleadores como los sindicatos deben hacer todo lo posible para llegar a un acuerdo y que la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 814 y 815]. Ello supone también evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 816]. El Comité considera que, cuando una de las partes actúa con una reticencia manifiesta en las negociaciones y no participa de buena fe, las autoridades competentes tienen una responsabilidad particular, sobre todo si el Gobierno ratificó el Convenio núm. 98, y deberían utilizar todos los procedimientos existentes en la legislación nacional para facilitar el desarrollo de las negociaciones. A la vez que toma nota de que los servicios del Ministerio intervinieron repetidas veces en este problema, el Comité invita al Gobierno a que dé instrucciones a los servicios competentes de que intervengan más activamente en el próximo ciclo de negociación colectiva en la empresa Somitex S.A., a fin de garantizar el desarrollo de negociaciones de buena fe, habida cuenta de los principios enunciados supra. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de la situación de la negociación colectiva en la empresa.*

Despidos

- 1048.** *Al tratarse de despidos, el Comité observa que, a pesar de que existen ciertas contradicciones entre los alegatos de los querellantes y la respuesta del Gobierno, en particular en lo que se refiere al número y la identidad de las personas interesadas, se desprende de los últimos documentos sometidos al Comité por la organización querellante*

que 194 trabajadores (de un total de 330 asalariados con que cuenta la empresa, es decir casi los dos tercios) fueron despedidos; de ellos, 186 aceptaron indemnizaciones de despido y ocho prefirieron recurrir a la vía judicial. El Comité observa también que, según la organización querellante, la mayoría de los 186 trabajadores que aceptaron el pago extrajudicial lo hicieron en realidad obligados, ya que se encontraban en una situación precaria, y que algunos de ellos, a fin de obtener sus indemnizaciones de despido, tuvieron que retirar las acusaciones formuladas contra el personal superior que los había acosado.

- 1049.** El Comité observa, además, que la inspección del trabajo levantó tres atestados de infracción a la legislación del trabajo relativos a un total de 34 personas: ocho trabajadores despedidos en violación del artículo 67 del Código del Trabajo, 12 trabajadores despedidos sin acuerdo de la inspección del trabajo, en violación del artículo 457 del Código, y 14 miembros de la mesa sindical, en violación del artículo 428 del Código.
- 1050.** En lo que se refiere a los dirigentes sindicales despedidos, el Comité observa que éstos ejercían actividades sindicales legítimas, es decir la representación de los intereses de los trabajadores y la negociación colectiva de mejores condiciones de trabajo. El Comité recuerda a ese respecto que una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 724]. Esos principios tienen una importancia particular en el caso presente, en que la dirección sindical de la UMT ha sido prácticamente decapitada tras esos despidos.
- 1051.** El Comité observa además que los dos representantes, no sindicados, de los trabajadores no han sido afectados por los despidos, lo que refuerza la sospecha de prácticas de discriminación antisindical utilizadas por el empleador.
- 1052.** Teniendo particularmente en cuenta el hecho de que Marruecos ratificó el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente las medidas necesarias para que los dirigentes sindicales despedidos en violación de la legislación nacional, según lo comprobado por la inspección del trabajo, gocen efectivamente de todas las protecciones y garantías que les brinda esa legislación, incluida, en la medida de lo posible, el reintegro o, en caso de que éste no sea posible, que los dirigentes en cuestión sean adecuadamente indemnizados teniendo en cuenta los perjuicios sufridos y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas tomadas en ese sentido.
- 1053.** En cuanto a los demás trabajadores, surge de las informaciones presentadas al Comité que fueron despedidos por haber manifestado su solidaridad con los miembros de su mesa sindical, por haber hecho huelga y haberse puesto brazaletes para expresar su apoyo a sus dirigentes, que son también actividades sindicales legítimas. Tomando nota de los atestados de infracción levantados por el inspector del trabajo, en particular en lo que se refiere a los despidos efectuados sin la autorización previa prevista por la legislación nacional, el Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 696]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas apropiadas para que todos los despidos así efectuados en violación de la legislación nacional, según lo comprobado por la inspección del trabajo, sean sancionados de conformidad con esa legislación, incluida la anulación de los despidos y el

reintegro de los trabajadores interesados en sus funciones o, en caso de que éste no sea posible, que los dirigentes en cuestión sean adecuadamente indemnizados teniendo en cuenta los perjuicios sufridos y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en ese sentido.

1054. *Al tratarse del caso particular de los ocho trabajadores que rechazaron las indemnizaciones propuestas por el empleador e iniciaron recurso judicial contra ese empleador, la Comisión confía en que los tribunales competentes fallarán basándose en los principios de libertad sindical expuestos supra. El Comité pide al Gobierno que le comunique, tan pronto como se dicte, la sentencia relativa a esos ocho trabajadores.*

1055. *El Comité pide al Gobierno que indique si el empleador implicado en la presente queja ha sido consultado y en caso contrario que obtenga su punto de vista a través de la organización de empleadores concernida.*

Recomendaciones del Comité

1056. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité invita al Gobierno que dé instrucciones a los servicios competentes de que intervengan más activamente en el próximo ciclo de negociación colectiva en la empresa Somitex S.A., a fin de garantizar el desarrollo de negociaciones de buena fe, y le pide que le mantenga informado sobre la evolución de la situación de la negociación colectiva en esa empresa;*
- b) el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente las medidas necesarias para que los dirigentes sindicales despedidos en violación de la legislación nacional, según lo comprobado por la inspección del trabajo, gocen efectivamente de todas las protecciones y garantías que les brinda la mencionada legislación, incluida, en la medida de lo posible, el reintegro o, si éste no es posible, que los trabajadores sean debidamente indemnizados teniendo en cuenta el perjuicio sufrido y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas tomadas en ese sentido;*
- c) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas apropiadas para que todos los despidos de trabajadores efectuados en violación de la legislación nacional, según lo comprobado por la inspección del trabajo, sean sancionados de conformidad con la mencionada legislación, incluida la anulación de los despidos y el reintegro de los trabajadores interesados o, si éste no es posible que los trabajadores sean debidamente indemnizados teniendo en cuenta el perjuicio sufrido y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas tomadas en ese sentido;*
- d) el Comité pide al Gobierno que le comunique, tan pronto como se dicte, la sentencia relativa a los ocho trabajadores que rechazaron las indemnizaciones propuestas por el empleador y recurrieron a los tribunales, y*

- e) *el Comité pide al Gobierno que le indique si el empleador implicado en esta queja ha sido consultado y en caso contrario que obtenga su punto de vista a través de la organización de empleadores concernida.*

CASO NÚM. 2398

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Mauricio
presentada por
el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Oficina de Investigación de los Salarios (OIS), que publica cada cinco años un informe con recomendaciones respecto de los salarios y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos (de la administración pública, los organismos paraestatales y el gobierno local), violó los Convenios núms. 87 y 98 al poner fin en 2003 a la práctica habitual de permitir que los sindicatos planteasen conflictos en relación con sus recomendaciones sobre salarios y otras condiciones de trabajo al tiempo que optaban por aceptar los beneficios resultantes de estas recomendaciones; este cambio dejó a los empleados del sector público sin otra opción más que la de aceptar las recomendaciones de la OIS, ya que cabía la posibilidad de que quienes optasen por no proceder de esta manera tuvieran que esperar durante mucho tiempo para obtener posibles mejoras, sin disfrutar de las ventajas actuales

- 1057.** La queja figura en una comunicación del Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC) de 1.º de diciembre de 2004. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 26 de enero de 2005.
- 1058.** Mauricio ratificó recientemente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Mauricio también ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 1059.** En una comunicación de 1.º de diciembre de 2004, la organización querellante afirma que, desde el último informe en el que se recoge el ejercicio de revisión de los salarios y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos del país realizado por la Oficina de Investigación de los Salarios (OIS), publicado en junio de 2003, a los funcionarios públicos ya no se les permite plantear conflictos respecto de este informe. El informe, en principio, se publica cada cinco años, y en él se formulan recomendaciones sobre los

salarios y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos de todos los sectores, a saber, la administración pública, los organismos paraestatales y el gobierno local. Hasta ese momento, ha sido una práctica habitual que los empleados de estos sectores acepten el informe, si bien, en general, los sindicatos tienen la posibilidad de refutar las recomendaciones que consideren poco favorables para sus afiliados. El hecho de que los sindicatos planteen conflictos sobre aspectos concretos de las recomendaciones de la OIS ha sido una práctica habitual hasta 2003, cuando la OIS formuló la siguiente recomendación en el párrafo 1.39 de su informe:

La experiencia ha demostrado que, después de cada revisión importante efectuada en el sector público, las asociaciones de empleados han planteado conflictos, si bien han optado por aplicar las recomendaciones. Las recomendaciones formuladas por comités y comisiones independientes encaminadas a resolver las supuestas anomalías casi siempre han servido para distorsionar aún más las relatividades establecidas. A fin de abordar este delicadísimo asunto, la Oficina es de la opinión de que las recomendaciones aceptadas para su aplicación por el personal no deberían considerarse conflictos laborales, y recomienda que se proceda en consecuencia.

- 1060.** La organización querellante añade que, desde el establecimiento de la OIS, la gran mayoría de los sindicatos que amparan a los funcionarios públicos tienen la posibilidad, pese a haber aceptado los informes de la OIS, de refutar recomendaciones concretas sobre salarios y otras condiciones de trabajo. En general, los sindicatos califican de «anomalías» las cuestiones con las que están en desacuerdo, y es el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública el que corrige estas anomalías.
- 1061.** La organización querellante añade que, al no haber la posibilidad de plantear dichas anomalías ante el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública, la OIS aceptó, en su último informe, que podría haber dejado en el mismo algunos errores u omisiones, e invitó a los sindicatos a que formularan observaciones escritas sobre estas cuestiones. La organización querellante subrayó que siempre existió esta práctica (la de invitar a los sindicatos a presentar observaciones escritas ante la OIS), pero que ésta no ha satisfecho a los sindicatos, ni siquiera a los funcionarios públicos. De hecho, varios sindicatos señalaron que la OIS no había abordado en su último informe sobre errores y omisiones las cuestiones por ellos planteadas, y esto suscitó un enorme descontento. Al no ser posible plantear conflictos sobre el informe de la Oficina de Investigación de los Salarios, ésta se encuentra al parecer en la actualidad en condiciones de dictar sus condiciones, y que los empleados del sector público no tienen otra opción que la de aceptar todas sus recomendaciones, si no quieren exponerse a perder aumentos salariales o nuevas condiciones de trabajo. Si bien los sindicatos aceptan que la Oficina de Investigación de los Salarios corrija de vez en cuando sus propios errores y omisiones, también queda claro que no puede aceptarse que ésta sea una institución convertida en juez y parte al mismo tiempo.
- 1062.** Según la organización querellante, el hecho de que los sindicatos del sector público no puedan plantear conflictos en relación con el informe constituye una grave conculcación de sus derechos como empleados del sector público. Antes de que se publicase el último informe de la OIS, casi todos los sindicatos habían planteado conflictos sobre el informe. La tramitación de estos conflictos se remitió al Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública, que, después de someterlos a examen, dictó sus laudos, vinculantes para todas las partes, incluido el Gobierno. La ausencia de este recurso se deja sentir en la actualidad, y es absolutamente necesario que se solucione esta cuestión.
- 1063.** El hecho de que en el informe ya no se permita que los sindicatos planteen conflictos demuestra que todos los funcionarios están obligados a aceptar las recomendaciones de la OIS en su integridad. La organización querellante subraya que cabe la posibilidad de que quienes opten por no aceptar el informe y presentar una protesta en relación con sus

recomendaciones tengan que esperar durante más de cinco años a que se termine de dirimir su protesta, la cual a veces queda sin desagravio. Precisamente por este motivo, casi todos los funcionarios optaron por aceptar el informe de la Oficina de Investigación de los Salarios, aunque está claro que lo hicieron porque no se les dejaba otra opción.

B. Respuesta del Gobierno

- 1064.** En una comunicación de fecha 26 de enero de 2005, el Gobierno señaló que el 16 de enero de 2003 se había promulgado la Ley (enmendada) de Relaciones Laborales, en la que se modificó la definición de «conflicto laboral» de tal manera que los empleados que aceptasen las recomendaciones de la Oficina de Investigación de los Salarios (OIS) no pudiesen plantear conflictos en relación con las recomendaciones sobre remuneración o prestaciones de cualquier índole formuladas en el informe, una vez aceptadas esas condiciones mediante la firma de un formulario de opción. La OIS lleva a cabo un ejercicio de revisión salarial cada cinco años, y formula sus recomendaciones tras la celebración de consultas con los ministerios y con los organismos paraestatales, así como con los sindicatos del sector público. Se tiene en cuenta la opinión de todas las partes, y a todas ellas se les da la oportunidad de realizar propuestas. Tras la publicación del informe en el que se recoge la revisión salarial, se invita a los funcionarios públicos a firmar un formulario de opción en el que manifiestan su conformidad con los nuevos salarios y condiciones de trabajo. La firma del formulario de opción es voluntaria. El Gobierno añade que la organización querellante y otros entablaron un proceso ante el Tribunal Supremo, a fin de que se examinase en instancias judiciales la correspondiente enmienda a la Ley de Relaciones Laborales, y se fijó la fecha del 3 de marzo de 2005 para la presentación de los alegatos de la defensa.
- 1065.** El Gobierno añade que, en su informe de 2003, la Oficina de Investigación de los Salarios señala que la experiencia había demostrado que, después de cada revisión importante efectuada en el sector público, las asociaciones de empleados habían planteado conflictos, si bien habían optado por aplicar sus recomendaciones. Las recomendaciones formuladas por comités y comisiones independientes encaminadas a resolver las supuestas anomalías casi siempre sirvieron para distorsionar aún más las relatividades establecidas. A fin de abordar esta situación, la OIS recomienda, en el párrafo 1.39 de su informe, que, una vez que los empleados se hayan manifestado conformes con la aplicación de las recomendaciones recogidas en el informe, éstas no deberían considerarse conflictos laborales.
- 1066.** La experiencia demostró que la tramitación de todos los conflictos, sin excepción, se remitió de nuevo a la OIS, que se ha ocupado del asunto de forma expeditiva y competente, mientras que en el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública no se ha alcanzado ningún arreglo, y eso pese a las prolongadas demoras en la tramitación de los conflictos (en el Tribunal). Más concretamente, en 1987, tras las protestas que siguieron a la publicación del informe de la Oficina de Investigación de los Salarios, el Gobierno concedió un aumento provisional de 400 rupias a todos los funcionarios, y se nombró a un comisionado en materia salarial encargado de realizar una nueva revisión de los salarios, en lugar de estudiar las anomalías señaladas. Este comisionado publicó un informe en 1988. Los sindicatos plantearon conflictos nuevamente, los cuales fueron remitidos al Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública. Este último se declaró no competente para examinar los conflictos, y aludió a que la práctica de plantear conflictos tras la firma de un formulario de opción, por el que se aceptaban los nuevos salarios y prestaciones, había llevado a un caos orquestado. En 1989, el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública remitió la tramitación de los conflictos a la Oficina de Investigación de los Salarios. En 1993, el Tribunal ventiló una vez más conflictos laborales tras la publicación del informe con la revisión salarial. El Tribunal se limitó a conceder un aumento de tres escalones a todos los funcionarios que cobraban hasta 20.400 rupias, y el pago de 1.800

rupias a quienes superasen esa cuantía. El Tribunal devolvió la tramitación de todos los conflictos relativos a las condiciones de trabajo a la OIS.

- 1067.** En 2003, cuando entró en vigor el nuevo sistema, casi todos los funcionarios del sector público y de los organismos paraestatales optaron por los nuevos salarios y condiciones de trabajo tras la publicación del informe de la OIS. Se concedió a todos los funcionarios y a los sindicatos un plazo de tres meses para presentar protestas y para señalar cualquier anomalía a la OIS, que se comprometió a sacar un informe de errores y anomalías antes de comienzos de 2004. Tan pronto como se recibieron las protestas de los funcionarios o de los sindicatos, la Oficina de Investigación de los Salarios celebró nuevamente consultas con las partes interesadas, e hizo público su informe en mayo de 2004. Este informe sobre errores y anomalías se acogió, en general, con un sentimiento de satisfacción. Se había informado a los funcionarios públicos y a los sindicatos de que, en caso de que persistiesen omisiones y anomalías, éstas serían estudiadas por el Ministerio de Administración Pública y Reformas Administrativas, en consulta con la Oficina de Investigación de los Salarios. Por último, la nueva definición de conflictos laborales recogida en la enmienda a la Ley de Relaciones Laborales permitía que cualquier funcionario público que no aceptase el salario o remuneración que se prescribía en el informe de la OIS plantease un conflicto laboral.

C. Conclusiones del Comité

- 1068.** *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos relativos a la infracción por la Oficina de Investigación de los Salarios (OIS), que publica cada cinco años un informe en el que se formulan recomendaciones respecto de los salarios y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos (de la administración pública, de los organismos paraestatales y del gobierno local), de los Convenios núms. 87 y 98, al poner fin en 2003 a la práctica habitual de permitir que los sindicatos planteasen conflictos sobre sus recomendaciones en materia de salarios y otras condiciones de trabajo al tiempo que optaban por aceptar los beneficios resultantes de estas recomendaciones; este cambio dejó a los empleados del sector público sin otra opción más que la de aceptar las recomendaciones de la Oficina de Investigación de los Salarios, dado que cabía la posibilidad de que quienes optasen por no proceder de esta manera tuvieran que esperar durante mucho tiempo para obtener posibles mejoras, sin disfrutar de las ventajas actuales.*
- 1069.** *El Comité toma nota, asimismo, de que, según la organización querellante, ha sido una práctica habitual que la amplia mayoría de los sindicatos del sector público refutase recomendaciones concretas sobre salarios y otras condiciones de trabajo de los informes de la Oficina de Investigación de los Salarios pese a haber aceptado dichos informes (esto, aparentemente, les permitía aceptar un incremento salarial a la vez que pedían otras mejoras). Los sindicatos calificaban de «anomalías» las cuestiones con las que estaban en desacuerdo, y éstas eran examinadas por el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública. La OIS decidió recomendar que se cambiase esta práctica en el párrafo 1.39 de su informe de 2003, y puso fin de este modo a la posibilidad de aceptar sus recomendaciones y plantear posteriormente un conflicto ante el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública en relación con los salarios y prestaciones. Si bien los funcionarios públicos aún podían presentar protestas si optaban por no aceptar el informe, cabía la posibilidad de que tuviesen que esperar durante más de cinco años a que se dirimiese su protesta, la cual a veces quedaba sin desagravio. De esta manera, a los funcionarios públicos realmente no les quedaba otra opción que la de aceptar las recomendaciones de la OIS en su integridad, o bien arriesgarse a perder incrementos salariales o nuevas condiciones de trabajo. Aunque la OIS invitó a los sindicatos a formular observaciones escritas sobre cualquier error u omisión que figurase en su informe de 2003, no trató las cuestiones planteadas por diversos sindicatos, lo que suscitó un enorme descontento. Según la organización querellante, no podía aceptarse que la OIS se convirtiera en una institución que ejerciese de juez y parte al mismo tiempo, y era*

preciso mantener la posibilidad de plantear conflictos ante terceros, como, por ejemplo, el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública.

- 1070.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la OIS lleva a cabo una revisión salarial cada cinco años, y formula sus recomendaciones tras celebrar consultas con los ministerios y con los organismos paraestatales, así como con los sindicatos del sector público. Se conoce de la opinión de todas las partes, y a todas ellas se les da la oportunidad de realizar propuestas. Tras la publicación del informe en el que se recoge la revisión salarial, se invita a los funcionarios públicos a firmar, con carácter voluntario, un formulario de opción en el que manifiestan su conformidad con los nuevos salarios y condiciones de trabajo. El 16 de enero de 2003, se promulgó la Ley (enmendada) de Relaciones Laborales de 2003, en la que se modifica la definición de «conflicto laboral» de tal manera que los empleados que acepten las recomendaciones de la Oficina de Investigación de los Salarios (OIS), mediante la firma de un formulario de opción, ya no puedan plantear conflictos en relación con las recomendaciones sobre remuneración o prestaciones de cualquier índole formuladas en el informe. La organización querellante y otros entablaron un proceso ante el Tribunal Supremo, a fin de que se examine en instancias Ley (enmendada) de Relaciones Laborales de 2003. El motivo del abandono de la práctica anterior radica en que suele ocurrir que los conflictos respecto de las recomendaciones sobre remuneración y prestaciones de la OIS son planteados en sucesivas instancias sin que se ponga fin a la controversia. En 1988-1989, por ejemplo, se planteó un conflicto, en primer lugar, ante el Gobierno, que concedió un incremento salarial provisional, luego se llevó ante un comisionado en materia de salarios, que publicó un informe, y, posteriormente, el conflicto se planteó ante el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública, que devolvió su tramitación a la OIS. En aquella ocasión, el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública señaló que la práctica de aceptar primero el informe de la OIS y de plantear conflictos posteriormente por la remuneración y las prestaciones había llevado a un caos orquestado. En 2003, cuando entró en vigor el nuevo sistema, se plantearon muy pocos conflictos en relación con las recomendaciones de la OIS, y, en los casos en que seguían existiendo desacuerdos, la OIS celebró consultas con las partes interesadas, incluidos los sindicatos del sector público, antes de hacer público su informe sobre errores y anomalías en mayo de 2004. Este informe se acogió, en general, con un sentimiento de satisfacción. Cualquier funcionario público que no aceptase el salario o la remuneración prescritos en el informe de la OIS seguía teniendo la posibilidad de plantear un conflicto laboral.*
- 1071.** *El Comité observa que la OIS es un órgano independiente al que se le confía la tarea de determinar las condiciones de empleo de los funcionarios públicos. La OIS hace públicas sus recomendaciones tras la celebración de consultas con todas las partes interesadas, incluidos los sindicatos del sector público. Además, se han creado mecanismos que permiten que, durante el proceso, se celebren consultas posteriores a la formulación de las recomendaciones con objeto de detectar cualquier error u omisión. De hecho, en su informe de 2003, la OIS se comprometió a celebrar nuevas consultas con los sindicatos a fin de que éstos señalaran los errores y omisiones encontrados en su informe, con miras a rectificar determinados aspectos de sus recomendaciones en materia de salarios y prestaciones. Los cambios adoptados en 2003 tuvieron como consecuencia que quedara restringida la posibilidad de que los sindicatos del sector público plantearan un conflicto en relación con las recomendaciones de la OIS ante el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública si sus afiliados (en nombre de los cuales presentaban la protesta) habían optado por aceptar estas recomendaciones.*
- 1072.** *El Comité toma nota de que en la presente queja no es la propia OIS la que se pone en tela de juicio, sino más bien la enmienda promulgada en 2003, con la que se recomendaba que desapareciera la posibilidad de plantear conflictos en relación con las recomendaciones al tiempo que se aceptaban estas recomendaciones y se obtenían ventajas de las mismas.*

El Comité observa también que sigue existiendo la posibilidad de plantear conflictos por las recomendaciones de la OIS sobre salarios y prestaciones ante el Tribunal de Arbitraje de la Administración Pública, siempre que los funcionarios públicos hayan optado por no aceptar las recomendaciones de la OIS. En estas circunstancias, el Comité no considera que el cambio de práctica adoptado en 2003 constituya una conculcación de los principios de la libertad sindical.

Recomendación del Comité

1073. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité recomienda al Consejo de Administración que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2350

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Queja contra el Gobierno de la República de Moldova presentada por la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM)

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno, al no permitir que las cuotas de afiliación a organizaciones de empleadores sean consideradas gastos desgravables, ha infringido los Convenios núms. 87 y 98

1074. La queja figura en una comunicación de la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) de fecha 28 de mayo de 2004.

1075. El Comité se ha visto obligado a aplazar el examen del presente caso en dos ocasiones [véanse 335.º y 336.º informes, párrafos 5 y 6, respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si las informaciones o las observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido en tiempo oportuno. Hasta la fecha, no se ha recibido respuesta alguna del Gobierno.

1076. La República de Moldova ha ratificado 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).

A. Alegatos de la organización querellante

1077. En su comunicación de fecha 28 de mayo de 2004, la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) alega que el Gobierno, al no permitir que las cuotas de afiliación a organizaciones de empleadores sean consideradas gastos desgravables, estaba limitando las actividades y el desarrollo de las organizaciones de empleadores.

1078. En concreto, la organización querellante alega que, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 1 de la Declaración de Filadelfia, según el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participan en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común, las organizaciones de empleadores no se encuentran en igualdad de condiciones con las organizaciones de trabajadores. De hecho, al contrario de lo que sucedía en el caso de las organizaciones de trabajadores de la República de Moldova, beneficiarias de una contribución impuesta por ley de hasta el 0,15 por ciento del fondo salarial pagado por las empresas, no se contempla en el capítulo de gastos la cuota de afiliación pagada por los empleadores a sus respectivas organizaciones. A consecuencia de esta situación, sólo los empleadores que obtienen beneficios pueden permitirse el pago de la cuota de afiliación, pero no así aquellos que registran pérdidas. La CNPM considera que esta situación no es propicia a un desarrollo estable de las organizaciones de empleadores, y que es contraria a lo establecido en los artículos 3 y 8 del Convenio núm. 87. Asimismo, considera que el hecho de que las organizaciones de empleadores no puedan recaudar cuotas de sus afiliados también era contrario a lo enunciado en el artículo 4 del Convenio núm. 98, dado que los empleadores carecían de recursos suficientes para contratar a los expertos necesarios para la negociación colectiva y para el desarrollo de servicios pertinentes a los afiliados, incluidos, entre otros, servicios de formación y de intercambio de información. La organización querellante indica que, durante aproximadamente dos años, la CNPM y el Gobierno, con ayuda de la OIT, trataron de encontrar una solución satisfactoria, pero que el Parlamento rechazó una vez más una propuesta planteada por el Gobierno de modificar el Código Fiscal de manera que en éste se estipule que las cuotas de afiliación a organizaciones de empleadores se consideran gastos desgravables.

1079. La CNPM se refirió a los siguientes textos de la OIT: al párrafo 24 de las conclusiones de la sexta Reunión Regional Europea de la OIT, de diciembre de 2000, en el que se afirmaba: «atendiendo a la Resolución adoptada en la Conferencia Regional de Varsovia (septiembre de 1995), se recuerda a los gobiernos que aún no hayan tomado las medidas necesarias que deberían impulsar por todos los medios (incluidas las deducciones fiscales) unas políticas destinadas a propiciar la ampliación de la base de afiliados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores», y a la Resolución dirigida a garantizar la independencia y a facilitar la financiación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, adoptada por la quinta Conferencia Regional Europea de la OIT (Varsovia, septiembre de 1995), en especial, al párrafo c) de la misma, por el que la Conferencia invitaba a los gobiernos de los países europeos «a considerar medidas idóneas que permitan que sus leyes, reglamentos y prácticas, con inclusión de las normas en materia de impuestos, autoricen a las empresas y a los trabajadores a declarar la cotización a sus respectivas organizaciones en el capítulo de gastos».

B. Conclusiones del Comité

1080. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos de la organización querellante, aunque se le ha invitado en varias ocasiones, a presentar sus comentarios y observaciones respecto del presente caso incluso por medio de un llamamiento urgente. El Comité expresa la esperanza de que en lo sucesivo el Gobierno se muestre más cooperativo.*

1081. *En estas condiciones, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

- 1082.** *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de las violaciones alegadas de los derechos sindicales es fomentar el respeto de los mismos tanto de jure como de facto; así, el Comité está convencido de que, así como este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre el fondo de los hechos alegados [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 1083.** *El Comité toma nota de que la organización querellante en el presente caso alega que el Gobierno, al no permitir que las cuotas de afiliación a organizaciones de empleadores sean consideradas gastos desgravables, ha limitado las actividades y el desarrollo de las organizaciones de empleadores y, por consiguiente, infringido lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. El Comité toma nota, asimismo, de que la organización querellante señala que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no se encuentran en igualdad de condiciones a este respecto, dado que los sindicatos son beneficiarios de una contribución impuesta por ley de hasta el 0,15 por ciento del fondo salarial pagado por las empresas.*
- 1084.** *El Comité estima que podría haber un trato desigual en lo que respecta al trato en materia fiscal de las cuotas sindicales y de las cuotas de afiliación a las organizaciones de empleadores. El Comité considera que, en especial en los países con economías en transición, debería estudiarse la posibilidad de adoptar medidas específicas, incluidas deducciones fiscales, con objeto de facilitar el desarrollo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Habida cuenta de la Resolución dirigida a garantizar la independencia y a facilitar la financiación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptada por la quinta Conferencia Regional Europea de la OIT (Varsovia, septiembre de 1995) y del párrafo 24 de las conclusiones de la sexta Reunión Regional Europea de la OIT (Ginebra, diciembre de 2000), el Comité invita al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de revisar el Código Fiscal mediante la celebración de consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, con objeto de encontrar una solución satisfactoria para todas las partes a la cuestión del trato en materia fiscal de las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus respectivas organizaciones, y que incluso considere la posibilidad de introducir una reglamentación fiscal que permita deducir las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus organizaciones, en el caso de que efectivamente exista un trato discriminatorio en materia fiscal.*

Recomendaciones del Comité

- 1085.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos de la organización querellante. El Comité expresa la esperanza de que en lo sucesivo el Gobierno se muestre más cooperativo, y*
 - b) *el Comité estima que podría haber un trato desigual en lo que respecta al trato en materia fiscal de las cuotas sindicales y de las cuotas de afiliación a las organizaciones de empleadores. El Comité invita al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de revisar el Código Fiscal mediante la celebración de consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, con objeto de encontrar una solución satisfactoria para todas las partes a la cuestión del trato en materia fiscal de las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus respectivas organizaciones, y que incluso considere la*

posibilidad de introducir una reglamentación fiscal que permita deducir las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus organizaciones, en el caso de que efectivamente exista un trato discriminatorio en materia fiscal.

CASO NÚM. 2264

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Nicaragua
presentada por
la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC)**

Alegatos: despidos antisindicales en el marco de un conflicto colectivo en la empresa Presitex Corp. S.A., a raíz de una modificación unilateral de la forma de producción y de pago a los trabajadores

- 1086.** En su reunión de marzo de 2004, el Comité presentó un informe provisional sobre este caso [véase 333.^{er} informe, párrafos 771-787, aprobado por el Consejo de Administración en su 289.^a reunión (marzo de 2004)].
- 1087.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 17 de mayo de 2005.
- 1088.** Nicaragua ha ratificado 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).

A. Examen anterior del caso

- 1089.** En su reunión de marzo de 2004, al analizar alegatos relativos a despidos de dirigentes sindicales, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales [véase 333.^{er} informe, párrafo 787]:
- a) el Comité pide al Gobierno que envíe informaciones i) sobre la alegada decisión unilateral de la empresa Presitex Corp. de modificar las formas de producción y de pago de salarios sin consultar con el sindicato; ii) sobre las razones por las que la empresa y el Ministerio se negaron a aceptar la audiencia colectiva solicitada por la parte trabajadora para conseguir que se llegara a un acuerdo colectivo, y iii) sobre las alegadas presiones de representantes diplomáticos de un país extranjero ante el Ministerio de Trabajo. El Comité pide al Gobierno que promueva un procedimiento adecuado de negociación colectiva en la empresa y que garantice que no se produzcan presiones exteriores en el proceso de negociación colectiva en violación del Convenio núm. 98, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que dicte la autoridad judicial sobre el despido de los cuatro miembros de la junta directiva del Sindicato Lidia Maradiaga, así como informaciones sobre los hechos concretos que motivaron el despido de las afiliadas al sindicato Sras. Evelin Moreno y Lilian Moreno. El Comité pide también al Gobierno que si se comprueba que su despido tuvo motivos antisindicales sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario.

B. Respuesta del Gobierno

- 1090.** En su comunicación de fecha 17 de mayo de 2005, el Gobierno declara: 1) que no se constató y no se probó lo alegado por la parte querellante acerca de la decisión unilateral de la empresa Presitex Corp. de modificar las formas de producción y de pago sin consultar con el sindicato; 2) que las partes (empleadora y trabajadores) hicieron uso de sus derechos así como de los remedios y recursos que establecen las leyes, y 3) rechaza las alegadas presiones de representantes diplomáticos de un país extranjero ante el Ministerio de Trabajo relacionadas con la empresa. Añade el Gobierno que es promotor del diálogo entre las partes, del entendimiento y de la negociación colectiva, de conformidad con las leyes y los convenios de la OIT.
- 1091.** En cuanto a la sentencia de la autoridad judicial sobre el despido de los cuatro miembros de la junta directiva del sindicato, el Gobierno señala que la organización querellante que es parte en el proceso no le ha brindado ninguna información al respecto. Por último, el Gobierno indica que el despido de las afiliadas al Sindicato Lidia Maradiaga, Sras. Evelin Moreno y Lilian Moreno, es ajeno al ejercicio de sus derechos sindicales y corresponde más bien a actos de indisciplina laboral.

C. Conclusiones del Comité

- 1092.** *El Comité recuerda que los alegatos pendientes en el caso se refieren principalmente al despido de cuatro miembros de la junta directiva y de dos afiliadas del Sindicato Lidia Maradiaga a raíz de un conflicto colectivo vinculado con la modificación unilateral — sin consultar al mencionado sindicato — por la empresa Presitex Corp. S.A. de las formas de producción y de pago de salarios.*
- 1093.** *En lo que respecta a la alegada decisión de la empresa Presitex Corp. de modificar las formas de producción y de pago de salarios sin consultar con el sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que no se constató ni se probó lo alegado por la parte querellante. En estas condiciones, el Comité recuerda la importancia de las consultas entre los interlocutores sociales en las cuestiones de interés común.*
- 1094.** *En cuanto a las razones por las que la empresa Presitex Corp. y el Ministerio se negaron a aceptar la audiencia colectiva solicitada por la parte trabajadora para conseguir que se llegara a un acuerdo colectivo, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que las partes hicieron uso de sus derechos así como de los remedios y recursos que establecen las leyes. Teniendo en cuenta dichas informaciones, el Comité destaca la importancia de que en el proceso de negociación colectiva las partes realicen esfuerzos para llegar a un acuerdo.*
- 1095.** *En lo que respecta a las alegadas presiones de representantes diplomáticos de un país extranjero ante el Ministerio de Trabajo relacionadas con la empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que rechaza firmemente la existencia de tales presiones. Teniendo en cuenta dichas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
- 1096.** *En cuanto a la promoción de un procedimiento adecuado de negociación colectiva en la empresa Presitex Corp. y la garantía de que no se produzcan presiones exteriores en el proceso de negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que es promotor del diálogo entre las partes, del entendimiento y de la negociación que evitan el conflicto sociolaboral, en el marco de las leyes y de los convenios de la OIT. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de todo convenio colectivo que se concluya entre el Sindicato Lidia Maradiaga y la empresa.*

- 1097.** *En lo que respecta a la sentencia judicial sobre el despido de los cuatro miembros de la junta directiva del Sindicato Lidia Maradiaga, cuya copia había sido solicitada por el Comité, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la organización querellante que es parte en el proceso no le ha brindado ninguna información al respecto. El Comité pide a la organización querellante que envíe informaciones adicionales sobre estos despidos y pide al Gobierno que le comunique copia de la sentencia tan pronto como se dicte.*
- 1098.** *En lo que respecta al despido de las afiliadas al Sindicato Lidia Maradiaga, Sras. Evelin Moreno y Lilian Moreno, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que su despido no resulta de sus actividades sindicales sino que más bien corresponde a actos de indisciplina laboral. El Comité pide al Gobierno que envíe informaciones sobre los actos de indisciplina laboral supuestamente cometidos por las trabajadoras en cuestión que dieron lugar a sus despidos y que indique si han interpuesto acciones judiciales al respecto. El Comité pide al Gobierno que obtenga el punto de vista de la empresa sobre esta cuestión, a través de la organización de empleadores concernida.*

Recomendaciones del Comité

- 1099.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de todo convenio colectivo que se concluya entre el Sindicato Lidia Maradiaga y la empresa Presitex;*
 - b) *en lo que respecta a la sentencia judicial sobre el despido de los cuatro miembros de la junta directiva del Sindicato Lidia Madariaga, cuya copia había sido solicitada por el Comité, el Comité pide a la organización querellante que envíe informaciones adicionales sobre estos despidos y pide al Gobierno que le comunique copia de la sentencia tan pronto como se dicte, y*
 - c) *el Comité pide al Gobierno que envíe informaciones sobre los actos de indisciplina laboral cometidos supuestamente por las afiliadas al Sindicato Lidia Maradiaga, Sras. Evelin Moreno y Lilian Moreno, que dieron lugar a sus despidos y que indique si han interpuesto acciones judiciales al respecto. El Comité pide al Gobierno que obtenga el punto de vista de la empresa sobre esta cuestión a través de la organización de empleadores concernida.*

CASO NÚM. 2275

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Nicaragua
presentada por
la Federación Nacional de Sindicatos Héroe y Mártires
de la Industria Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FNSHM)**

***Alegatos: la organización querellante alega que:
1) la empresa Hansae de Nicaragua S.A. ha
excluido y sigue excluyendo de la negociación
colectiva al Sindicato de Trabajadores Idalia
Silva (STIS) y ha concluido un convenio
colectivo con el sindicato SDTH, próximo al
empleador, con cláusulas perjudiciales para los
trabajadores poco después de la constitución del
STIS; 2) la empresa en un primer momento y
cuatro trabajadores con un asesor pagado por
la empresa después, solicitaron la disolución
del STIS y hay juicios en curso al respecto, y
3) amenazas de muerte contra dos sindicalistas***

- 1100.** En su reunión de marzo de 2004, el Comité examinó este caso y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 333.^{er} informe, párrafos 788-804, aprobado por el Consejo de Administración en sus 289.^a reunión (marzo de 2004)].
- 1101.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de 17 de mayo de 2005.
- 1102.** Nicaragua ha ratificado 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).

A. Examen anterior del caso

- 1103.** En su reunión de marzo de 2004, al examinar alegatos relativos a que: 1) la empresa Hansae de Nicaragua S.A. había excluido de la negociación colectiva al Sindicato de Trabajadores Idalia Silva (STIS) y había concluido un convenio colectivo con el sindicato SDTH, próximo al empleador, con cláusulas perjudiciales para los trabajadores poco después de la constitución del STIS; 2) la empresa, en un primer momento, y cuatro trabajadores con un asesor pagado por la empresa después, solicitaron la disolución del STIS y hay juicios en curso al respecto, y 3) se realizaron amenazas de muerte contra dos sindicalistas, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 333.^{er} informe, párrafo 804]:
- a) el Comité consideró que precisaba mayores informaciones sobre este caso. En particular, el Comité pide al Gobierno que se dirija a las organizaciones de empleadores concernidas a fin de poder disponer del punto de vista de la empresa en cuestión;
 - b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los dos juicios en curso en los que se ha solicitado la anulación de la inscripción del registro del

sindicato STIS. Además, el Comité lamenta el retraso en la inscripción de la reestructuración de la Junta Directiva del STIS en razón de su rechazo inicial y pide al Gobierno que se abstenga en el futuro este tipo de injerencias;

- c) el Comité deplora las amenazas de muerte contra las sindicalistas Sras. Marjorie Sequeira y Johana Rodríguez y pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación independiente a este respecto y si se constatan los hechos alegados se sancione a los culpables y se otorgue de inmediato protección adecuada a los sindicalistas en cuestión;
- d) el Comité pide también al Gobierno que vele por el mantenimiento de un clima exento de violencia contra los sindicalistas en todos los lugares de trabajo y especialmente en la zona franca, y
- e) en lo que respecta al alegato sobre la conclusión de un convenio colectivo con cláusulas perjudiciales para los trabajadores con un sindicato próximo al empleador, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia del convenio colectivo en cuestión, a efectos de poder pronunciarse al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

1104. En su comunicación de 17 de mayo de 2005, el Gobierno informa que el Sindicato de Trabajadores «Idalia Silva» de la Empresa Hansae de Nicaragua, S.A. (STIS) actualmente se encuentra legalmente inscrito en el Acta núm. 2704, página 315, tomo V del libro de inscripción que lleva la Dirección de Asociaciones de Sindicales. Asimismo, el Gobierno informa que se encuentra activa en cuanto a sus derechos organizativos su Junta Directiva, y afirma que el Gobierno no tiene ninguna injerencia en los asuntos propios de las organizaciones sindicales.

1105. En lo que respecta a las amenazas de muerte contra sindicalistas, el Gobierno informa que en el marco legal que cubre a todos los nicaragüenses, le corresponde a la Policía Nacional la investigación de este tipo de delitos y en su oportunidad y de acuerdo a los términos establecidos por la ley, trasladó lo investigado bajo el expediente núm. 5447-02 al Juzgado Local del Crimen. Añade el Gobierno que la organización querellante no ha dado ninguna información al respecto. Además, el Gobierno señala que en todos los centros de trabajo del país, incluyendo las zonas francas industriales, el Ministerio del Trabajo fomenta y vela por el mantenimiento de un clima que propicie el entendimiento para desarrollar un diálogo nacional sostenido y unas buenas prácticas laborales — a través del conocimiento de las leyes sociolaborales —, retomando los mecanismos apropiados que brinda el tripartismo para resolver con anticipación las contradicciones entre diferentes intereses y, por consiguiente, haciendo uso más a menudo de los remedios que establece la ley para resolver los conflictos laborales.

1106. El Gobierno indica que solicitó informaciones sobre la queja a la parte empleadora y que la empresa Hansae de Nicaragua S.A. declaró lo siguiente:

- en cuanto al alegato de que la empresa Hansae Nicaragua, S.A. ha excluido y sigue excluyendo de la negociación colectiva al Sindicato de Trabajadores Idalia Silva (STIS) y ha concluido un convenio colectivo con el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hansae Nicaragua, S.A. (SDTH), con cláusulas perjudiciales para los trabajadores poco después de la constitución del STIS, señala que, con fecha 8 de julio de 2002 la administración de la empresa firmó un convenio colectivo con la junta directiva el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hansae Nicaragua, S.A. Añade que el Sindicato Idalia Silva se constituyó y presentó la documentación requerida el 5 de julio de 2002 ante la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, que de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Asociaciones Sindicales y el Código del Trabajo, tiene diez días para pronunciarse sobre la inscripción. Mientras la organización sindical no tenga una certificación de

inscripción de la Dirección de Asociaciones Sindicales, carece de personalidad jurídica, lo que le impide participar en actividad alguna, tal es el caso de la negociación del convenio colectivo. Por ello, señala la empresa que al momento de negociar el convenio colectivo el STIS no tenía su personería jurídica (el certificado de inscripción de su junta directiva fue extendido el 15 de julio de 2002, siete días después de haber concluido la negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hansae de Nicaragua S.A.). Informa la empresa que finalmente la organización sindical STIS se adhirió al convenio colectivo firmado con el SDTH, según consta en el acta de la Dirección de Conciliación Individual y Colectiva del Ministerio de Trabajo de 19 de agosto de 2003;

- en lo que respecta a la solicitud de disolución del STIS y a los juicios en curso al respecto, señala la empresa que el artículo 219 del Código de Trabajo establece las causales por las que se puede pedir la disolución de un sindicato y quienes están facultados para pedir tal disolución. La autoridad judicial se pronunciará al respecto y la empresa no tiene ninguna injerencia en la administración de justicia.

1107. Por último el Gobierno envía una copia del convenio colectivo firmado entre la empresa Hansae de Nicaragua, S.A., y el sindicato de la empresa (SDTH) — al que se adhirió el STIS — que a su juicio no contiene ninguna cláusula que perjudique a los trabajadores de la empresa.

C. Conclusiones del Comité

1108. *En lo que respecta a las cuestiones pendientes (que habían sido presentadas en 2003), el Comité observa que la organización querellante había alegado que: 1) la empresa Hansae de Nicaragua S.A. ha excluido y sigue excluyendo de la negociación colectiva al Sindicato de Trabajadores Idalia Silva (STIS) y ha concluido un convenio colectivo con el sindicato SDTH, próximo al empleador, con cláusulas perjudiciales para los trabajadores poco después de la constitución del STIS; 2) la empresa en un primer momento y cuatro trabajadores con un asesor pagado por la empresa después, solicitaron la disolución del STIS y hay juicios en curso al respecto, y 3) amenazas de muerte contra dos sindicalistas.*

1109. *En lo que respecta a la alegada exclusión por parte de la empresa Hansae de Nicaragua S.A. de la negociación colectiva al Sindicato de Trabajadores Idalia Silva (STIS) y que ha concluido un convenio colectivo con el sindicato SDTH con cláusulas perjudiciales para los trabajadores poco después de la constitución del STIS, el Comité toma nota de que la empresa Hansae de Nicaragua S.A. informa que: 1) concluyó un convenio colectivo con el SDTH el 8 de julio de 2002 y que para esa fecha el STIS no tenía personería jurídica y que por lo tanto eso le impedía participar en la negociación de un convenio colectivo; y 2) finalmente, la organización sindical STIS se adhirió al convenio colectivo firmado con el SDTH. En estas condiciones y teniendo en cuenta que el Gobierno señala que el sindicato STIS ha sido registrado, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

1110. *En cuanto a las acciones judiciales (presentadas por la empresa y por cuatro trabajadores) tendientes a la anulación de la inscripción del registro del sindicato STIS, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la organización sindical STIS se encuentra legalmente inscrita y que su junta directiva se encuentra activa. Asimismo, el Comité toma nota de que la empresa Hansae de Nicaragua S.A. señala a este respecto que: 1) el artículo 219 del Código del Trabajo establece las causales por las que se puede pedir la disolución de un sindicato y quienes están facultados para solicitarlo; y 2) la autoridad judicial se pronunciará al respecto y la empresa no tiene ninguna injerencia en la administración de justicia. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procesos judiciales en curso, por medio de los*

cuales se solicitó la disolución de la organización sindical STIS y subraya que la posibilidad de que representantes de la empresa puedan solicitar la disolución de un sindicato puede dar lugar a actos de injerencia por parte del empleador.

- 1111.** *En cuanto a las alegadas amenazas de muerte contra las sindicalistas Sras. Marjorie Sequeira y Johana Rodríguez para que renuncien al sindicato, en su anterior examen del caso, el Comité había tomado nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la Sra. Marjorie Sequeira presentó denuncia a la policía nacional la cual la remitió a la autoridad judicial. El Comité observó asimismo que entre los anexos de la queja, la organización querellante había incluido un acta de mediación entre las dos sindicalistas y los dos acusados de las amenazas en la que estos últimos se comprometen a no visitar a estas sindicalistas y no darles ningún tipo de problemas, dándose así por cerrada la causa. El Comité deploró estas amenazas y pidió al Gobierno que realice una investigación independiente al respecto y que si se constaron los hechos alegados se sancione a los culpables y se otorgue protección a los sindicalistas en cuestión. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la Policía Nacional realizó una investigación (expediente núm. 5447-02) que fue trasladada al Juzgado Tercero Local del Crimen. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas por la autoridad judicial tras la investigación que realizó la Policía Nacional.*
- 1112.** *Por último, el Comité recuerda que al examinar este caso en su reunión de marzo de 2004 pidió al Gobierno que vele por el mantenimiento de un clima exento de violencia contra los sindicalistas en todos los lugares de trabajo y especialmente en la zona franca. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en todos los centros de trabajo del país, incluidas las zonas francas, el Ministerio de Trabajo fomenta y vela por el mantenimiento de un clima que propicie el entendimiento para desarrollar un diálogo nacional sostenido y buenas prácticas nacionales.*

Recomendaciones del Comité

- 1113.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) en cuanto a los procesos judiciales tendientes a la disolución del sindicato STIS, el Comité pide nuevamente al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procesos en curso y subraya que la posibilidad de que representantes de la empresa puedan solicitar la disolución de un sindicato puede dar lugar a actos de injerencia por parte del empleador, y*
 - b) en cuanto a las alegadas amenazas de muerte contra las sindicalistas Sras. Marjorie Sequeira y Johana Rodríguez, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas por la autoridad judicial, tras la investigación que realizó la Policía Nacional.*

CASO NÚM. 2378

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Uganda
presentada por
la Federación Internacional de Trabajadores
del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC)**

Alegatos: el querellante alega que la empresa privada Apparel Tri-Star Ltd., especializada en la industria de prendas de vestir, se niega a reconocer al Sindicato de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Afines de Uganda (UTGLAWU) y ha recurrido a actos de intimidación, entre ellos el despido de 293 trabajadores, en tanto que el Gobierno no ha tomado medidas para hacer cumplir su propia legislación en materia de reconocimiento de las organizaciones sindicales. El querellante alega también que persiste una intolerable situación de ambigüedad en lo que se refiere a los requisitos legales que han de cumplirse a los efectos del reconocimiento de una organización sindical, y que no se cuenta con un mecanismo adecuado para combatir las discriminaciones antisindicales

- 1114.** La queja figura en sendas comunicaciones de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC), de fechas 25 de junio y 29 de agosto de 2004.
- 1115.** El Gobierno envió su respuesta por comunicaciones de fechas 6 de enero y 30 de agosto de 2005.
- 1116.** Uganda ha ratificado recientemente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); también ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos del querellante

- 1117.** En su comunicación de 25 de junio de 2004, el querellante alega que la empresa Apparel Tri-Star Ltd. se negó a reconocer al Sindicato de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Afines de Uganda (UTGLAWU), organización sindical registrada. Apparel Tri-Star Ltd. es una compañía de Sri Lanka que inició sus actividades en Uganda en 2003. El Gobierno de Uganda entregó más de cuatro millones de dólares de los Estados Unidos por concepto de subvenciones a la inversión para la exportación, al amparo de la «Ley sobre Crecimiento y Oportunidad en Africa (AGOA)» de los Estados Unidos. El propio Presidente posee fuertes intereses personales en la compañía.

- 1118.** Alega el querellante que, en julio de 2003, el UTGLAWU movilizó al 90 por ciento de los efectivos de la empresa para denunciar las condiciones de trabajo inhumanas que imperaban en la fábrica. En una entrevista mantenida con la dirección, el sindicato reclamó su reconocimiento y propuso la adopción de un reglamento disciplinario, pero la empresa se negó a firmar el proyecto mientras la organización no probara que representaba al menos al 51 por ciento de los trabajadores, para lo cual exigió que la organización le diera a conocer la lista de sus afiliados. El UTGLAWU rechazó esta exigencia, para no exponer a sus miembros a posibles represalias de la dirección. La tensión aumentó en los meses que siguieron, en que la empresa recurrió a tácticas de intimidación, incluido el despido de un cierto número de trabajadores.
- 1119.** Añade el querellante que, en octubre de 2003, a raíz de los golpes infligidos a una trabajadora debido a una presunta infracción disciplinaria, los trabajadores se declararon en huelga y se encerraron en el dormitorio de la fábrica. Los huelguistas exigían el reconocimiento del UTGLAWU, a fin de poder negociar mejoras, dadas las terribles condiciones de trabajo imperantes. Mientras los trabajadores estaban encerrados en la fábrica, la empresa anunció que despediría a todo el personal y cerraba el establecimiento. Inmediatamente, el sindicato reclamó una orden judicial para impedir que la empresa declarara cesantes a sus empleados sin abonarles lo que les debía, incluidas las indemnizaciones y gastos de repatriación (documento adjunto; en su comunicación de 29 de agosto de 2004, el querellante incluye copia de la orden judicial provisional emitida el 23 de octubre por el Tribunal Superior de Kampala; la orden instaba al empleador a no declarar cesantes a los empleados sin abonarles todas las sumas debidas, indemnizaciones y gastos de repatriación, hasta tanto no se examinara la solicitud de orden judicial temporal, en espera del examen de la cuestión principal del litigio).
- 1120.** También señala el querellante que los trabajadores levantaron su encerramiento cuando la policía intervino forzando la puerta del dormitorio. En represalia, la empresa despidió a 293 trabajadores, ordenándoles que recogieran sus pertenencias y abandonaran el lugar sin paga alguna. (En una comunicación de fecha 29 de agosto de 2004, el querellante explica que, de hecho, la empresa dio por terminado el empleo de todo el personal, que comprendía 1.900 trabajadores, para concluir al día siguiente nuevos contratos de corta duración, pero excluyendo precisamente a esos 293 trabajadores, que ya no contrató; los trabajadores se vieron presionados a firmar dichos contratos, al advertírseles que, de no hacerlo, se les consideraría cesantes apenas salieran del recinto fabril — la comunicación incluye un modelo de contrato, en el que se indica un período de tres meses de duración.) Afirma el querellante que, más tarde, la prensa citó palabras del Presidente, quien se habría jactado de haber «despedido a esas muchachas de la AGOA, por indisciplinadas y para que su ejemplo no ahuyentara a los inversionistas».
- 1121.** El querellante añade que, ante la presión de los trabajadores despedidos, el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales dirigió una carta a la compañía el 27 de octubre, a fin de que arreglara el caso de los despidos en forma pacífica y de conformidad con la ley y procediera a «justificar por escrito, en un plazo de 28 días, los motivos por los cuales Apparel Tri-Star Ltd. no reconoce al Sindicato de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero de Uganda» (documento adjunto).
- 1122.** Según el querellante, el director ejecutivo de Tri-Star Ltd. declinó las invitaciones de varios ministros, aduciendo su carácter de «figura intocable» y que «sólo hablaría con el Presidente». Tampoco concurrió a una conferencia de dos días convocada por el Primer Ministro. En dicha conferencia se remitió el caso al Consejo de Ministros recomendando dos posibles opciones, ya sea el reintegro de los trabajadores despedidos o el pago de las correspondientes indemnizaciones previstas en virtud de la Ley del Empleo, es decir, como mínimo 490.000 chelines ugandeses por persona. Sin embargo, el Consejo de Ministros confirmó la cesantía de los trabajadores involucrados dictaminando el pago de

indemnizaciones muy inferiores, en algunos casos de sólo 15.000 chelines ugandeses, lo que no alcanza siquiera para cubrir los gastos de repatriación.

- 1123.** Añade el querellante que, en el intervalo, el UTGLAWU volvió a pedir un encuentro con la dirección a fin de tratar el reconocimiento del sindicato y negociar los términos del Reglamento Disciplinario. La empresa respondió por intermedio de sus abogados, diciendo que el sindicato no había probado que representaba al 51 por ciento de la fuerza de trabajo y no había obtenido la certificación necesaria para actuar como agente negociador. El sindicato comunicó una lista de sus miembros al funcionario encargado del registro de organizaciones sindicales y el 18 de diciembre de 2003 el Comisionado de Trabajo, Empleo y Relaciones Industriales solicitó por escrito a la empresa una lista de todos los trabajadores de la empresa que reunían las condiciones para integrar una organización sindical, lista que debía hacer llegar no más tarde del 24 de diciembre de 2003 (documento adjunto). Hasta el momento de presentarse la queja la empresa no había entregado la lista solicitada. Por intervención del Consejero Adjunto de la Presidencia para asuntos de la Ley AGOA, una reunión fue convocada el 22 de marzo de 2004. Sin embargo, la empresa, a través de sus abogados, hizo aplazar la reunión una vez más, reclamando pruebas de que un 51 por ciento de sus empleados eran miembros del sindicato. Huelga decir que el sindicato no había podido obtener la certificación requerida precisamente por la negativa de la empresa a proporcionar al Registrador la lista de sus empleados.
- 1124.** En una comunicación de fecha 29 de agosto de 2004, el querellante hizo llegar otra comunicación dirigida el 13 de mayo de 2004 por el Comisionado de Trabajo, Empleo y Relaciones Industriales a Apparel Tri-Star Ltd., en la que dicho funcionario señala:

Yo tenía la esperanza de que la cuestión del reconocimiento del sindicato textil se resolvería sin dar lugar a un conflicto laboral, pero al parecer ustedes dan largas al asunto, con el propósito evidente de quebrantar la libertad sindical de sus empleados.

Este Ministerio ha ensayado todos los medios con el fin de armonizar las relaciones entre ustedes y los empleados representados por el mencionado sindicato, pero sin ningún resultado. Se ha señalado reiteradamente a su atención, a través de diversas cartas, el derecho que tienen los trabajadores a ejercer la libertad sindical y afiliarse a sindicatos, pero ustedes no parecen otorgar a estas comunicaciones toda la importancia que se merecen.

La presente carta tiene por objeto instarles una vez más a cooperar y a acelerar el trámite para el ejercicio de la libertad sindical de sus empleados, tal como prescribe la Constitución de Uganda, que es la ley suprema que rige en este país.

Añade el querellante que los abogados de la empresa respondieron insistiendo en que, mientras no obtuviera el UTGLAWU la correspondiente certificación de organización representativa, la compañía Apparel Tri-Star Ltd. no estaba obligada a reconocerlo.

- 1125.** En su comunicación de 25 de junio de 2004, el querellante se refiere, además, a la queja relativa a violaciones de la libertad sindical que presentara en 1998 contra el Gobierno de Uganda por no haber obligado a los empleadores de la industria textil a reconocer al UTGLAWU a los efectos de la negociación colectiva (caso núm. 1996). El querellante recuerda que el decreto sobre los sindicatos, núm. 20 de 1976, contiene disposiciones contrarias a la libertad sindical: el párrafo 3) del artículo 8, por ejemplo, establece que «no se registrará a ningún sindicato que no esté integrado por un mínimo de 1.000 miembros registrados», mientras que, con arreglo al apartado 1), e) del artículo 19, «todo empleador estará obligado a reconocer a un sindicato registrado al que se hayan afiliado libremente al menos el 51 por ciento de sus empleados y respecto del cual el registrador haya emitido un certificado en el que se indique que se trata de un órgano de negociación con el que el empleador debe tratar de todas las cuestiones que afectan a la relación entre el empleador y aquellos de sus empleados que estén afiliados al sindicato registrado». Observa el querellante que, en dicha oportunidad, había señalado a la atención del Comité la

interpretación jurídica del Fiscal General, quien el 9 de septiembre de 1997 dictaminó la nulidad de dichas disposiciones, por restringir los derechos de la libertad sindical que garantiza la Constitución de 1995.

- 1126.** El querellante recuerda que el Comité había solicitado del Gobierno, en sus conclusiones y recomendaciones relativas al caso núm. 1996:

... que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que los artículos 8, 3) y 19, 1), e) del decreto de 1976 sobre los sindicatos se enmienden para adaptarlos a los principios de la libertad sindical, incluidos los que se enuncian en sus conclusiones. Tomando nota de la indicación del Gobierno según la cual ya se están adoptando medidas para abordar este problema en el marco del proceso de reforma de la legislación laboral en curso en el país, el Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.

- 1127.** En relación con las disposiciones aplicables al reconocimiento de las organizaciones a efectos de participar en la negociación colectiva (vale decir, el mencionado artículo 19, 1), e) del decreto núm. 20 de 1976), el querellante señala, además, que en 1998, el Comité de Libertad Sindical había concluido que el requisito establecido en el decreto sobre organizaciones sindicales, a saber, que un sindicato debe representar al 51 por ciento de la fuerza de trabajo a fin de poder ejercer los derechos de negociación colectiva, «no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, ya que existe el riesgo de que no exista negociación colectiva en el caso de que ningún sindicato represente a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados». El querellante hace hincapié en que los esfuerzos desplegados en los últimos cinco años por el movimiento sindical y la Federación de Empleadores de Uganda en favor de una revisión de esta legislación obsoleta no han traído resultados tangibles, pese a las recomendaciones formuladas en el marco del examen del caso núm. 1996.

- 1128.** El querellante critica la ambigüedad que persiste en lo que respecta a la legalidad de las disposiciones sobre reconocimiento de las organizaciones sindicales a los efectos de la negociación colectiva, ya que el propio Gobierno admitió anteriormente que las disposiciones del decreto sobre los sindicatos no eran compatibles con la Constitución de 1995 ni con las normas internacionales del trabajo, habiendo indicado que procuraría resolver dicho problema. Semejante ambigüedad ha creado una situación intolerable, en la que ni las propias autoridades parecen tener claro cuáles son los requisitos legales actualmente en vigor. Las disposiciones del decreto de 1976 han dejado de tener fuerza de ley laboral. Esta ambigüedad en materia de requisitos legales se puso de manifiesto en las diferentes actitudes adoptadas en relación con este caso, ya sea por el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales o por el Registrador de organizaciones sindicales. En efecto, el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales, en su carta del 27 de octubre de 2003, pidió a la empresa que justificara los motivos por los cuales no había reconocido al sindicato, señalando al respecto que «la actual Constitución de Uganda no establece ningún porcentaje mínimo de trabajadores que hayan expresado el deseo de organizarse. Esto quiere decir que, cualquiera sea el número de trabajadores de un sector que desee formar un sindicato, nadie podrá quebrantar esta voluntad». Paralelamente, sin embargo, el Registrador de organizaciones sindicales señala, en su carta del 18 de diciembre de 2003, que «el sindicato declara que más del 51 por ciento de los trabajadores de su empresa habilitados ha expresado voluntariamente el deseo de adherir al mismo, por lo que es nuestro deber comprobar si esta declaración corresponde a la realidad». Además, en comunicación de 29 de agosto de 2004, el querellante remite otra carta del Comisionado de Trabajo, Empleo y Relaciones Industriales, de fecha 13 de mayo de 2004, solicitando a la compañía que acelere el trámite para poner en aplicación la libertad sindical que proclama la Constitución de Uganda, a la que califica de «ley suprema» del país, junto con una respuesta de los abogados de la empresa, en la que nuevamente se invoca el artículo 19, 1) del decreto sobre los sindicatos de 1976 con el

objeto de denegar la solicitud de reconocimiento y el derecho de negociación colectiva del sindicato.

- 1129.** El querellante denuncia, además, que el Gobierno no ha velado por el cumplimiento de sus propias leyes. Según el querellante, la existencia de disposiciones legales que menoscaban la libertad sindical y la falta de claridad en materia de la legislación del trabajo se han visto agravadas por la falta evidente de autoridad o de voluntad por parte del Gobierno para lograr la observancia de sus propias leyes. En el caso de referencia, el sindicato ha satisfecho los requisitos de la controvertida disposición del artículo 19, 1), e) del decreto sobre los sindicatos. No obstante, transcurrieron seis meses desde que el Registrador de organizaciones sindicales pidiera una lista de empleados de la empresa a fin de determinar si el sindicato cumplía las condiciones legales. La empresa se abstuvo de entregar la lista que se necesitaba para certificar el registro del sindicato, para luego negarse repetidamente a tratar con él, ya que, según dijo, carecía de la necesaria certificación. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida, como por ejemplo la imposición de una multa al empleador, a fin de forzarlo a cumplir sus obligaciones en virtud de la ley.
- 1130.** Además, el querellante alega que se niegan privilegios admisibles para las organizaciones más representativas, en infracción de los principios de libertad sindical, ya que la empresa se niega a tratar directamente con el sindicato y, en lugar de eso, lo encamina a sus abogados.
- 1131.** Por otra parte, el querellante alega que el Gobierno no ha cumplido su deber de velar por que las quejas por discriminación antisindical se examinaran sin demora, en forma imparcial, económica y eficaz. La existencia de condiciones de trabajo insostenibles y los castigos físicos, junto con la negativa de la empresa a reconocer al sindicato como medio para establecer condiciones de trabajo en la negociación colectiva e incluso su reticencia a recibir a representantes del sindicato, condujo inevitablemente a la huelga de octubre de 2004. El subsiguiente despido de 293 trabajadores constituye un caso de discriminación antisindical.
- 1132.** En conclusión, el querellante alega que es motivo de honda preocupación el hecho que, cinco años después de haberse presentado una queja similar contra el Gobierno de Uganda, la situación no haya mejorado. Las insuficiencias entonces mencionadas han creado un clima de inseguridad para los trabajadores, de efecto disuasivo a la hora de intentar la creación de sindicatos.
- 1133.** En comunicación de 29 de agosto de 2004, el querellante añade que su organización afiliada le había hecho saber que no estaba en condiciones de acceder a la legislación del trabajo de Uganda, ya que el Código del Trabajo sólo podía obtenerse adquiriendo la colección completa de leyes en vigor, en venta a través de un solo agente a un precio equivalente a aproximadamente 1.000 dólares de los Estados Unidos.
- 1134.** El querellante solicita del Comité que examine estas cuestiones y se asegure de que el Gobierno tomará medidas inmediatas y eficaces para garantizar los derechos de libertad sindical de los trabajadores de Tri-Star y del resto de la industria.

B. Respuesta del Gobierno

- 1135.** En una comunicación de fecha 6 de enero de 2005, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo está tomando medidas con vistas a una solución del problema y, entre otras cosas, había pedido a la dirección de la empresa que justificara los motivos por los cuales no reconocía al sindicato. Se había enviado una carta, pero la respuesta a la misma era insatisfactoria. Por lo tanto, el caso se estaba tratando ahora en otro nivel y se estaban haciendo consultas con la oficina de la División de Estrategia de Exportaciones para el Desarrollo, en cuyo marco opera la empresa Apparel Tri-Star (Uganda) Ltd. El Gobierno añade que mantendrá al Comité informado de la evolución de la situación.

1136. En una comunicación de fecha 30 de agosto de 2005, el Gobierno pone de relieve su voluntad de hacer respetar y promover los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, una prueba de lo cual fue la ratificación del Convenio núm. 87 el 2 de junio de 2005. En tal sentido, el Gobierno señala que ha adoptado las medidas que se enumeran a continuación para garantizar el respeto de los derechos sindicales de los trabajadores. En primer lugar, por instrucción del Primer Ministro, en marzo del año en curso el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales se reunió con los empleadores de la industria textil y del vestido. Seguidamente, procedió a visitar algunas de las principales empresas de la industria textil y del vestido, entre ellas Apparel Tri-Star Ltd. El Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales debatió en dicha oportunidad con los empleadores el tema de la sindicalización de los trabajadores en el país y se interesó por el punto de vista de los empleadores en los casos de no reconocimiento de las organizaciones sindicales. En segundo lugar, el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales escribió a Apparel Tri-Star Ltd. pidiendo que la empresa justificara los motivos de su negativa a reconocer al sindicato, fijando para su respuesta un plazo de 28 días. En tercer lugar, tras recibir una respuesta insatisfactoria a su carta, el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales ordenó el 15 de julio de 2005 a Apparel Tri-Star Ltd. que reconociera al UTGLAWU de conformidad con los párrafos 2) y 3) del artículo 17 de la Ley de Organizaciones Sindicales de 2000, que figura bajo el capítulo 228 de la colección de leyes de Uganda. Además de estas medidas, el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales se reunió con el Presidente de Uganda el 22 de agosto de 2005, a fin de tratar el caso del reconocimiento del sindicato y el estado de la revisión en curso de la legislación del trabajo. El Presidente dispuso que los proyectos de ley del trabajo, incluido el proyecto de ley sobre los sindicatos, se incluyeran en el programa de septiembre de 2005 del Parlamento. En el momento de preparar la comunicación, los proyectos en cuestión eran objeto de minuciosa consideración en el Parlamento. Al mismo tiempo, se informó al sindicato interesado de todos estos elementos, aconsejándole que tomara las medidas apropiadas para lograr el reconocimiento.

C. Conclusiones del Comité

1137. *El Comité observa que este caso se refiere a alegatos según los cuales la empresa privada Apparel Tri-Star Ltd., que se especializa en prendas de vestir, se ha negado a reconocer al Sindicato de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Afines de Uganda (UTGLAWU) y ha recurrido a medidas intimidatorias, incluido el despido de 293 trabajadores, en tanto que el Gobierno no ha velado por el cumplimiento de sus propias leyes relativas al reconocimiento de las organizaciones sindicales. El querellante alega también que impera una situación intolerable de persistente ambigüedad en lo que se refiere a las condiciones requeridas por la ley a los efectos de lograr el reconocimiento de un sindicato, así como la falta de un mecanismo apropiado en caso de discriminaciones antisindicales.*

1138. *El Comité toma nota de los alegatos del querellante en el sentido de que Apparel Tri-Star Ltd. se ha negado repetidamente a tratar directamente con el UTGLAWU y prefiere hacerlo a través de sus abogados, aduciendo que esta organización no ha podido probar su representatividad; al mismo tiempo, sin embargo, la empresa habría obstaculizado los intentos del UTGLAWU de probar su representatividad, ya sea evitando facilitar la lista de trabajadores que reúnen las condiciones para formar un sindicato, o mediante prácticas intimidatorias, entre ellas despidos. El querellante alega que la empresa niega los privilegios admisibles para los sindicatos más representativos (al negarse a recibir al sindicato mientras éste no consiguiera la necesaria certificación de representatividad al tiempo que ponía trabas a sus esfuerzos por obtener dicha certificación). El querellante sostiene, además, que el Gobierno ha violado los principios de libertad sindical al no velar por el cumplimiento de sus propias leyes, por ejemplo mediante multas al empleador para forzarlo a cumplir sus obligaciones establecidas por la ley. Por consiguiente, de los alegatos surge que, pese a que el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e*

Industriales, el funcionario encargado del registro y el Comisionado de Trabajo enviaron sendas comunicaciones a Apparel Tri-Star Ltd. pidiendo a esta empresa que justificara por escrito los motivos por los cuales no reconocía al UTGLAWU (carta del 27 de octubre de 2003), facilitara la lista de trabajadores que reúnen las condiciones para formar un sindicato (18 de diciembre de 2003) y acelerase el trámite para el ejercicio de la libertad sindical (carta del 13 de mayo de 2004), la empresa respondió denegando el reconocimiento del sindicato mientras no obtuviera la certificación, al tiempo que eludía los pasos necesarios para permitir tal certificación; ninguna medida coercitiva se habría tomado para hacer frente a esta situación.

- 1139.** *El Comité toma nota con interés, en la respuesta del Gobierno, de que el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales ha adoptado las siguientes medidas para resolver esta cuestión: a) se reunió con los empleadores del sector de la industria textil y del vestido, en marzo de 2005, recabando su punto de vista en los casos de no reconocimiento de sindicatos; b) escribió a Apparel Tri-Star Ltd. pidiendo que la empresa justificara por escrito por qué no reconocía al sindicato, fijándole un plazo de 28 días para la respuesta; c) al recibir una respuesta insuficiente, ordenó a Apparel Tri-Star Ltd, el 15 de julio de 2005, que reconociera al UTGLAWU de conformidad con los párrafos 2) y 3) del artículo 17 de la Ley de Organizaciones Sindicales de 2000.*
- 1140.** *El Comité observa al respecto que ambas disposiciones, 17, 2) y 17, 3) de la Ley de Organizaciones Sindicales de 2000, establecen la obligatoriedad para el empleador de reconocer a un sindicato. En particular, el artículo 17, 2) dispone que «[...] toda vez que un empleador se niegue a tratar con un sindicato registrado conforme a las presentes disposiciones, el sindicato informará de los hechos al Ministro, quien invitará al empleador a justificar por escrito, en un plazo de veintiocho días, los motivos por los que no reconoce al sindicato». El artículo 17, 3) dispone que «[...] de no sentirse satisfecho el Ministro con los motivos expuestos por el empleador con arreglo al párrafo 2) o de considerar que así lo requiere el interés público, el Ministro podrá declarar mediante ordenanza, tras informar de ello a las partes interesadas, que el sindicato está habilitado para tratar todos los asuntos referidos a las relaciones del empleador con aquellos empleados que estén adheridos a dicho sindicato».*
- 1141.** *En relación con la declaración del Gobierno de que se informó al sindicato de esta evolución y se le aconsejó tomar las medidas apropiadas para obtener su reconocimiento, el Comité considera que, parecería que el UTGLAWU ya ha dado los pasos necesarios en tal sentido y que la cuestión se encuentra en manos del Gobierno. El Comité destaca que el reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en su empresa, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de empleo a nivel del establecimiento. En todo caso, las autoridades competentes deberían tener siempre la facultad de proceder a una verificación objetiva de cualquier solicitud de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a condición de que la solicitud les parezca plausible. Si se prueba que el sindicato interesado representa a la mayoría de los trabajadores, las autoridades deberían adoptar medidas de conciliación apropiadas para obtener que los empleadores reconozcan a dicho sindicato con fines de negociación colectiva [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 822, 824 y 846].*
- 1142.** *El Comité toma nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de lograr el reconocimiento del UTGLAWU por Apparel Tri-Star Ltd., de conformidad con los párrafos 2) y 3) del artículo 17 de la Ley de Organizaciones Sindicales de 2000, y confía firmemente en que el Gobierno no escatimará esfuerzos hasta la obtención efectiva de tal reconocimiento de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Uganda. El Comité pide se le mantenga informado al respecto.*

1143. *El Comité toma nota asimismo de los alegatos del querellante acerca de la huelga declarada por los trabajadores de Apparel Tri-Star Ltd. en octubre de 2003 para exigir que la compañía reconozca al sindicato y negocie con él mejoras de las condiciones de trabajo, conflicto que culminó con el despido sin sueldo de 293 trabajadores (en realidad, la compañía declaró cesante a todo el personal, que sumaba 1.900 trabajadores, y volvió a contratarlo al día siguiente, pero excluyendo a esos 293 trabajadores). Pese a diversas intervenciones, entre ellas del Ministro de Trabajo, quien invitó, por carta de fecha 27 de octubre de 2003, a arreglar el conflicto pacíficamente, el director ejecutivo de Apparel Tri-Star Ltd. se negó a concurrir a las reuniones convocadas por varios ministros e incluso a una conferencia de dos días organizada por el Primer Ministro sobre esta cuestión, declarando que era una «figura intocable» debido a sus relaciones políticas. Aunque la conferencia remitió el caso al Consejo de Ministros recomendando, ya sea el reintegro de los trabajadores despedidos o el pago de las indemnizaciones a que tenían derecho en virtud de la Ley del Empleo, lo que equivaldría a un mínimo de 490.000 chelines ugandeses por persona, el Consejo de Ministros se limitó a establecer prestaciones por un valor de apenas 15.000 chelines ugandeses, una suma que ni siquiera basta para cubrir los gastos de repatriación. En consecuencia, el querellante sostiene que el Gobierno no ha velado por un examen rápido, imparcial, económico y eficaz de las quejas en materia de discriminación antisindical.*
1144. *El Comité observa que, en su respuesta, el Gobierno no niega que se hayan cometido actos de discriminación antisindical en el marco de la huelga efectuada por el reconocimiento del UTGLAWU. El Comité observa también que las medidas adoptadas por el Gobierno en este caso se limitaron esencialmente a la mediación y conciliación, entre otras cosas mediante una conferencia convocada para ello por el Primer Ministro. El Comité observa por lo tanto que no parece haberse iniciado un procedimiento legal, imparcial y rápido para verificar los alegatos de discriminación antisindical y aplicar toda medida legal de corrección.*
1145. *El Comité recuerda que el despido de trabajadores por su afiliación a una organización o sus actividades sindicales viola los principios de la libertad sindical y que nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando a la mayoría de los trabajadores interesados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 693 y 702]. El Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento nacional expeditivo, imparcial y como tal considerado por las partes interesadas. En particular el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 738 y 741].*
1146. *El Comité lamenta que, al parecer no se haya iniciado ningún procedimiento legal rápido e imparcial para responder a los alegatos sobre actos de discriminación antisindical y en particular sobre el despido de 293 trabajadores de Apparel Tri-Star Ltd. en el marco del conflicto con el UTGLAWU en torno a su reconocimiento. Considerando las recomendaciones formuladas por una conferencia organizada sobre el tema por el Primer Ministro, el Comité pide al Gobierno que se inicie sin demora una investigación independiente de las circunstancias de dichos despidos y, si determinara que se deben a motivos antisindicales, adopte todas las medidas necesarias para lograr el reintegro de los 293 trabajadores despedidos de sus puestos sin pérdida de salarios; de ser imposible el reintegro, dichos trabajadores deberían percibir las indemnizaciones previstas en la Ley del Empleo. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución al respecto.*

- 1147.** *En lo que se refiere a los demás 1.607 trabajadores despedidos por Apparel Tri-Star Ltd. como consecuencia de la acción de protesta para volverlos a contratar al día siguiente por un período de tres meses, el Comité pide al Gobierno que inicie sin demora una investigación independiente de las circunstancias de este hecho y, en caso de comprobarse que los nuevos contratos que esos trabajadores se vieron forzados a firmar los pone en una situación comparativamente menos favorable que la estipulada en las condiciones anteriores de empleo, y si además esta medida se basa en motivos antisindicales, adopte todas las medidas necesarias para remediar la situación, incluido el pago de compensaciones adecuadas. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución al respecto.*
- 1148.** *Por último, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para prevenir en el futuro todo acto de discriminación antisindical y, en particular, adopte medidas legislativas que garanticen a los trabajadores que se consideren perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales el recurso a un mecanismo expeditivo, económico e imparcial de reparación.*
- 1149.** *En lo que se refiere a los aspectos legislativos del caso, el Comité observa que, según afirma el querellante, los esfuerzos desplegados en el curso de los últimos cinco años, tanto por el movimiento sindical como por la Federación de Empleadores de Uganda, a fin de revisar las disposiciones 8, 3) y 19, 1), e) del decreto sobre los sindicatos relativas al número de miembros y los derechos exclusivos de negociación no han producido resultados tangibles, pese a las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Comité en relación con el caso núm. 1996. El Comité recuerda que, en el caso mencionado, había solicitado del Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurarse de que los artículos 8, 3) y 19, 1), e) del decreto sobre los sindicatos se enmendaran para adaptarlos a los principios de la libertad sindical y había tomado nota de que el Gobierno reconocía que tales disposiciones no eran compatibles con la nueva Constitución de Uganda, 1995, y se estaban adoptando medidas para abordar este problema en el marco del proceso de reforma de la legislación del trabajo, actualmente en curso. El Comité recuerda que el artículo 8, 3) del decreto sobre los sindicatos, por el que se exige un número mínimo de 1.000 miembros registrados para constituir un sindicato, se consideró una posible traba al derecho de los trabajadores a crear las organizaciones de su elección sin previa autorización; tanto más si se leía el artículo 8, 3) junto con el artículo 19, 1), e) del mismo decreto, por el que se reconoce derechos exclusivos de negociación a un sindicato que represente al 51 por ciento de los empleados interesados [véase 316.º informe, párrafos 662, 664 y 669, a)]. El Comité recordó en dicha oportunidad que el requisito de un mínimo de 1.000 miembros estipulado por la ley para conceder derechos exclusivos de negociación puede privar a los trabajadores pertenecientes a pequeñas unidades de negociación, o que se hallan dispersos por amplias zonas geográficas, del derecho a constituir organizaciones que puedan ejercer plenamente las actividades sindicales, lo cual es contrario a los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 832]. También recordó que, si en virtud de un mecanismo para nombrar a un agente exclusivo de negociación, ningún sindicato representa a más del 50 por ciento de los trabajadores del centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus miembros, o la posibilidad de negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la unidad de negociación [véase 316.º informe, párrafo 663].*
- 1150.** *El Comité observa, además, que de los alegatos del querellante surge que la falta de progresos en el proceso de reforma legislativa ha creado una situación intolerable en la que persisten las ambigüedades e incluso las autoridades parecen no tener claro qué requisitos legales se aplican actualmente en el país. Por ejemplo, en el caso que nos ocupa, el Ministro de Trabajo y el encargado del registro de organizaciones sindicales llegaron a adoptar puntos de vista contradictorios en cuanto a los requisitos de número de afiliados y representatividad a los efectos de la negociación colectiva. Por un lado, el Ministro de*

Estado para las Relaciones Laborales e Industriales, en carta de 27 de octubre de 2003, al solicitar a la empresa que justificara los motivos por los cuales no había reconocido al sindicato, destacó que la actual Constitución de Uganda no dispone ningún porcentaje mínimo de trabajadores que expresen la voluntad de formar un sindicato y que «cualquiera sea el número de trabajadores de un sector que desee formar un sindicato, nadie podrá quebrantar esta voluntad»; por su parte, el Registrador de organizaciones sindicales insistió, en su carta del 18 de diciembre de 2003, en la necesidad de comprobar si se satisfacía el requisito de representatividad del 51 por ciento. Insistiendo una vez más en la condición de representatividad que establece el artículo 19, 1), e) del decreto sobre los sindicatos, la empresa rechazó la exhortación del Comisionado de Trabajo, Empleo y Relaciones Industriales, de fecha 14 de mayo de 2005, para que acelerara el trámite con vistas al ejercicio de la libertad sindical que proclama la Ley Suprema del país.

- 1151.** *El Comité toma nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno en su respuesta, sobre la reciente ratificación del Convenio núm. 87 y que diversos proyectos de ley destinados a la necesaria reforma de la legislación del trabajo se encuentran en el Parlamento y son objeto de minuciosa consideración. En particular, el Comité toma nota de que, al término de un encuentro celebrado entre el Ministro de Estado para las Relaciones Laborales e Industriales y el Presidente de Uganda el 22 de agosto de 2005, el Presidente ha determinado que los proyectos de ley en materia laboral se incluyeran en el programa de trabajo del Parlamento de septiembre de 2005.*
- 1152.** *Considerando de interés las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de enmendar los requisitos legales relativos al número mínimo de miembros necesario y a la representatividad (párrafo 3 del artículo 8, e inciso 1), e) del artículo 19 del decreto sobre los sindicatos), de modo que se ajusten a los principios de libertad sindical, el Comité espera que el proceso de reforma de la legislación concluya sin más demora y solicita al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos alcanzados en la materia.*
- 1153.** *Por último, el Comité observa con preocupación que el Gobierno no ha respondido a los alegatos según los cuales el texto de la legislación del trabajo no está al alcance de los trabajadores, debido al precio prohibitivo por el que debe adquirirse. El Comité recuerda que un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 35]. En particular, el respeto del derecho, condición previa esencial para la libertad sindical, requiere que los que desean estar informados de sus derechos y obligaciones tengan fácilmente acceso a los textos de las leyes. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que adopte sin demora todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores puedan acceder a los textos de la legislación del trabajo, y lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1154.** *En vista de las conclusiones que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité toma nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno con vistas al reconocimiento del Sindicato de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Afines de Uganda (UTGLAWU) por la empresa Apparel Tri-Star Ltd., de conformidad con los párrafos 2) y 3) del artículo 17 de la Ley de Organizaciones Sindicales, 2000, y confía firmemente que el Gobierno no escatimará esfuerzos hasta que se obtenga efectivamente dicho reconocimiento de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Uganda;*

- b) *el Comité lamenta que, al parecer, no se haya iniciado ningún procedimiento expeditivo e imparcial para responder a los alegatos sobre actos de discriminación antisindical, en particular el despido de 293 trabajadores de Apparel Tri-Star Ltd., que tuvo lugar en el marco de un conflicto con el UTGLAWU relacionado con el reconocimiento de esta organización sindical;*
- c) *teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas en una conferencia convocada por el Primer Ministro sobre la cuestión, el Comité pide al Gobierno que se inicie sin demora una investigación independiente de las circunstancias de los despidos y que, en caso de comprobarse que los motivos son de índole antisindical, adopte todas las medidas necesarias para que se reintegren los 293 trabajadores despedidos a sus puestos sin pérdida de salario; si la investigación determinara que dicho reintegro ya no es posible, que se les abone las indemnizaciones a las que tienen derecho con arreglo a la Ley del Empleo;*
- d) *en lo que se refiere a los 1.607 trabajadores despedidos por Apparel Tri-Star Ltd. como consecuencia de la acción de protesta y que la empresa volvió a contratar al día siguiente con contratos de tres meses de duración, el Comité pide al Gobierno que se inicie sin demora una investigación independiente sobre las circunstancias de este hecho y que, en caso de comprobarse que los nuevos contratos que estos trabajadores se vieron forzados a firmar los coloca en una situación relativamente menos favorable en comparación con los términos y condiciones de empleo anteriores y si se determina que esta medida tenía motivos antisindicales, adopte todas las medidas necesarias para repararla, incluida una compensación financiera adecuada. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución al respecto;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para prevenir en el futuro todo acto de discriminación antisindical, en particular mediante medidas legislativas apropiadas con el fin de garantizar que los trabajadores que se consideren perjudicados por haber desarrollado actividades sindicales dispongan de un mecanismo de recurso expeditivo, económico e imparcial;*
- f) *tomando nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de modificar los requisitos legales consistentes en un número mínimo de adherentes y representatividad (artículos 8, 3) y 19, 1), e) del decreto sobre los sindicatos), de manera que se ajusten a los principios de libertad sindical, el Comité confía en que el proceso de reforma de la legislación concluya sin demora y pide al Gobierno lo mantenga informado de los progresos alcanzados en la materia;*
- g) *el Comité pide al Gobierno que adopte sin demora todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores tengan acceso a los textos de la legislación del trabajo, y*
- h) *el Comité solicita del Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de todas las cuestiones aquí mencionadas.*

CASO NÚM. 2399

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Pakistán
presentada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)
apoyada por
la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: la organización querellante alega la denegación sistemática de registro del Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat (LNHWU), despidos y actos de acoso contra sindicalistas

- 1155.** La presente queja figura en una comunicación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) fechada el 21 de diciembre de 2004. Por comunicación de 17 de enero de 2005, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) respaldó la queja. La CIOSL transmitió información adicional por comunicación de 13 de julio de 2005.
- 1156.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 20 de abril, 27 de mayo y 20 de septiembre de 2005.
- 1157.** Pakistán ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 1158.** En su comunicación de 21 de diciembre de 2004, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alega la denegación sistemática de registro del Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat (LNHWU), afiliado a la CIOSL, así como despidos y la comisión de actos de acoso contra sus afiliados.
- 1159.** Respecto al alegato de denegación de registro, la CIOSL declara que si bien el Sindicato de Empleados del Hospital Nacional de Liaquat (LNHEU) fue registrado en 1974, como resultado de la enmienda de la Ordenanza sobre relaciones laborales (IRO) de 2002 se canceló dicha inscripción. El LNHWU presentó su primera solicitud de registro en 2001, y la segunda en enero de 2003. El Director de Asuntos Laborales, autoridad competente ubicada en Karachi, rechazó varias veces esta solicitud por ser el Hospital Nacional de Liaquat una organización caritativa. Según la nueva IRO, las organizaciones con fines caritativos no tienen derecho a representación sindical. El recurso presentado por el LNHWU contra esta resolución sigue pendiente ante los tribunales laborales. La organización querellante, que considera que la IRO resulta sumamente restrictiva y contraria a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98, se remite al caso núm. 2229, ya examinado por el Comité. También impugna la calificación del Hospital Nacional de Liaquat como organización caritativa.

- 1160.** La organización querellante alega además que, desde la constitución del LNHU, todos los dirigentes de este último fueron despedidos sistemáticamente de su empleo y los afiliados sometidos a graves abusos y actos de acoso por parte de la dirección del hospital. Unos 23 responsables del sindicato fueron detenidos, encarcelados y, finalmente, despedidos de su puesto de trabajo. La organización querellante facilita una lista (fecha el 5 de mayo de 2002) de 18 trabajadores despedidos y 8 suspendidos a la espera de los resultados de las investigaciones iniciadas sobre ellos (véase anexo). Sus demandas de readmisión se hallan pendientes ante los tribunales de lo social desde 2001. En total, se obligó a unos 75 empleados a dimitir de su puesto de trabajo por estar afiliados al LNHU.
- 1161.** Varios de estos trabajadores fueron objeto de actos de acoso moral y físico. La dirección creó con este propósito lo que el sindicato dio en llamar «celda de torturas», situada en el propio hospital (ala Lal Kothi). Según la organización querellante, la dirección disponía de personal armado y encargado de golpear e infligir malos tratos a las personas llevadas a dicha celda. Estos actos solían cometerse después de las horas de trabajo. Al parecer, se pedía a las víctimas que acudiesen al ala Lal Kothi, donde se las golpeaba, se las torturaba y se las obligaba a firmar papeles en blanco, que posteriormente se utilizaban para obtener su dimisión. A la queja se adjuntan varios certificados médicos.
- 1162.** La organización querellante también alega que el 18 de agosto de 2002 unos oficiales de policía secuestraron al secretario general del LNHU, Sr. Shahid Iqbal Ahmed, quien se hallaba en dependencias judiciales a la espera de que se resolviese sobre su demanda de readmisión en su puesto de trabajo. La policía le llevó a la nueva comisaría municipal, donde le golpeó y le amenazó con implicarle en un caso de asesinato.
- 1163.** La organización querellante también alega que responsables y afiliados del LNHU fueron víctimas de denuncias temerarias. Concretamente, la organización querellante declara que el Sr. Iftikhar Ahmed, sindicalista, fue acusado en falso de participar en una huelga ilegal realizada en las dependencias del hospital el día 16 de abril de 2002. La organización querellante adjunta copia de una demanda presentada por el hospital ante el tribunal del este de Karachi contra esa persona, así como contra otras 41 que supuestamente habían participado en la misma huelga. La organización querellante afirma que el Sr. Iftikhar Ahmed no participó en dicha acción, ya que ese mismo día se casaba fuera de Karachi. De hecho, la autoridad judicial del Este de Karachi le absolvió ulteriormente de los cargos penales que se le imputaban a él así como a otras ocho personas en relación con la huelga del 16 de abril de 2002.
- 1164.** Por comunicación de 13 de julio de 2005, la organización querellante facilita asimismo copia de dos sentencias de 31 de marzo de 2005, por las que se absolvió al LNHU de los cargos penales presentados contra él respecto a la huelga del 16 de abril de 2002.

B. Respuesta del Gobierno

- 1165.** Por comunicaciones de 20 de abril, 27 de mayo y 20 de septiembre de 2005, el Gobierno expone las circunstancias en que se produjo el despido de seis empleados del hospital y presenta una carta de la administración del hospital de Liaquat relativa a dicho asunto. Según la administración del hospital, el 16 de abril de 2002 el Sr. Muhammad Rafique y sus colegas se reunieron en los locales del hospital para realizar una huelga con miras a presionar a la dirección, de suerte que retirase la orden dirigida el 5 de abril de 2002 a otros miembros del personal para que explicasen las razones de su mala conducta. Profirieron contra la dirección lemas así como amenazas de violencia física y acoso. También amenazaron con paralizar el funcionamiento del hospital. La huelga duró hasta las tres de la madrugada. Los huelguistas cortaron el suministro general de electricidad y pusieron así en peligro la salud de los pacientes del hospital. Como los promotores de la huelga no

contestaron a los cargos formulados por escrito contra ellos, ni participaron en la investigación, pese a los avisos que debidamente se les enviaran, se procedió a una investigación a instancia de la parte interesada. En consecuencia, el 6 de mayo de 2002 se emitió una orden de despido. Los seis empleados afectados la impugnaron ante el Primer Tribunal Laboral de Sindh, en Karachi, el cual por resolución de 5 de agosto de 2004 desestimó el recurso. El Gobierno transmite el texto de ambas resoluciones: la primera relativa al Sr. Mohammad Rafique, y la segunda a los Sres. Mohammad Shaukat Hussain y Alleem-ur Rehman, ambos despedidos por dormir en horas de trabajo (orden de 5 de abril de 2002), y a los Sres. Shahid Iqbal Ahmed e Iftikhar Ahmed, despedidos por inducir a otros empleados a ir a la huelga. Según ambas resoluciones, lo dispuesto en la IRO de 1969 «no resultaba aplicable al Hospital [Nacional de Liaquat] al ser éste una institución caritativa, de forma que las demandas carecían de fundamento jurídico. El tribunal no [era] competente para conocer de las acciones incoadas contra el hospital demandado y los demandantes no [tenían] derecho a indemnización por este concepto». Para mayor justificación del despido de los seis trabajadores, la administración del hospital invocó la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Pakistán, según la cual, en caso de huelga en un hospital, las autoridades de este último tienen derecho a despedir a los trabajadores huelguistas en virtud de lo dispuesto en la Ley de (mantenimiento) de los servicios esenciales de Punjab.

- 1166.** Después de ser despedidos, los trabajadores también se dirigieron al registro de sindicatos en calidad de dirigentes de un sindicato que habían constituido. Tras una investigación, el registro concluyó que dicho sindicato se había constituido ilegalmente y que esos seis empleados habían sido despedidos antes de pretender ostentar la calidad de dirigentes de ese sindicato.
- 1167.** El Gobierno también declara que la solicitud de registro que el sindicato dirigió al registro fue denegada el 10 de marzo de 2004, al resultar imposible constituir sindicatos en el Hospital Nacional de Liaquat. El Gobierno explica que como la IRO de 1969 no era aplicable al hospital, en éste no podían constituirse sindicatos. Ahora bien, la IRO de 1969 fue derogada por la IRO de 2002, en virtud de cuyo artículo 1, 4), e), esta última es aplicable a los establecimientos e instituciones de índole mercantil destinados al tratamiento o al cuidado de enfermos, minusválidos, indigentes o personas con trastornos mentales. Sin embargo, para que un sindicato pueda ser registrado, la legislación exige que todos sus afiliados estén de hecho empleados en el establecimiento o sector al que esté vinculado el sindicato. En el caso que nos ocupa, los trabajadores no pueden constituir un sindicato al no ser empleados del Hospital Nacional de Liaquat. Finalmente, la administración del hospital adjuntó a la comunicación que sobre este caso remitió al Gobierno, un dictamen del departamento jurídico de Sindh, con arreglo al cual la IRO de 2002 no era aplicable al Hospital Nacional de Liaquat, al no haberse demostrado que este último se rige por el derecho mercantil.

C. Conclusiones del Comité

- 1168.** *El Comité toma nota de que en este caso la organización querellante alega la denegación sistemática de registro del Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional Liaquat (LNHWU), despidos y actos de acoso contra sindicalistas.*
- 1169.** *Respecto al registro del LNHWU, el Comité toma de que, según se desprende de las comunicaciones de la organización querellante y del Gobierno, se denegó ese registro porque al ser el Hospital Nacional de Liaquat una institución caritativa quedaba como tal excluido del ámbito de aplicación de la IRO de 2002. Si bien la organización querellante esgrimió algunos argumentos en contra de esta calificación, el Comité no se considera competente para derivar conclusiones en cuanto a la índole mercantil del hospital. Con todo, el Comité desea recordar que, al examinar el ámbito de aplicación de la IRO de*

2002 en relación con un caso ya planteado (caso núm. 2229), recalcó que debía garantizarse que el derecho de sindicación se aplicase a todos los trabajadores, con la sola excepción posible de los miembros de la policía y las fuerzas armadas; también destaca que la IRO contempla a este respecto una serie de restricciones excesivas, entre ellas la exclusión de las organizaciones caritativas [véase 330.º informe, párrafo 941]. El Comité lamenta que el Gobierno no haya enmendado todavía la IRO y, con referencia a sus recomendaciones anteriores, pide una vez más al Gobierno que vele por que se modifiquen los artículos 1, 4) y 2, XVII) de la IRO de 2002 de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Pakistán, a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores sin distinción alguna, incluidos los que trabajen en organizaciones caritativas, de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas o contempladas al respecto. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

1170. En relación con los alegatos de despido de sindicalistas, el Comité toma nota de que, si bien por una parte, la organización querellante se refiere al despido de unos 23 responsables sindicales, por otra facilita una lista de 18 trabajadores despedidos y ocho suspendidos hasta tanto culmine la investigación correspondiente, al tiempo que declara que unos 75 empleados en total se vieron obligados a dimitir de su puesto de trabajo por estar afiliados al LNHUWU. Según las resoluciones judiciales adjuntas a la comunicación del Gobierno, hubo cinco casos de despido. Los Sres. Mohammad Shaukat Hussain y Alleem-ur Rrehman fueron despedidos por dormir en horas de trabajo. El 5 de abril de 2002 se les dirigió una orden para que explicaran tal conducta. En lo que respecta a los Sres. Muhammad Rafique, Shahid Iqbal Ahmed e Iftikhar Ahamed, fueron despedidos por inducir a otros empleados a ir a la huelga para presionar a la administración del hospital a fin de que revocase la orden dirigida a los empleados antes mencionados. El Gobierno declaró además que los huelguistas habían cortado el suministro de electricidad general y que, de esta manera, habían puesto en peligro la salud de los pacientes del hospital. El Comité también toma nota de que la organización querellante afirmó que el Sr. Iftikhar Ahmed no había participado en estos actos, ya que el mismo día se casaba fuera de Karachi. Respecto a las acciones judiciales incoadas por el Gobierno, el Comité entiende que las demandas de esos cinco trabajadores fueron desestimadas por el tribunal, toda vez que las disposiciones de la IRO de 1969 no eran aplicables al Hospital Nacional de Liaquat, de modo que el tribunal no era competente para conocer de las acciones interpuestas contra el hospital y los demandantes no tenían derecho a indemnización alguna.

1171. Si bien el Comité estima que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en el sector hospitalario, considerado como servicio esencial [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 526 y 544], observa que las circunstancias de este caso no parecen limitarse a unas huelgas en servicios esenciales y que, de hecho, ningún tribunal ha analizado todavía las circunstancias en que se realizó la supuesta huelga ni la posible relación entre éstas y los despidos. El Comité observa que, según la sentencia facilitada, las dos primeras personas fueron en realidad despedidas por dormir en horas de trabajo. Además, el Comité observa que según las sentencias de 31 de marzo de 2005 facilitadas por la organización querellante, los Sres. Mohammad Shaukat Hussain, Shahid Iqbal Ahmed e Iftikhar Ahmed fueron absueltos de los cargos penales que se les imputaban respecto a su participación en una huelga el 16 de abril de 2002, pues el juez concluyó que dicha participación no había quedado demostrada. Por otra parte, todas las demandas que éstos habían interpuesto ante los tribunales para impugnar los despidos fueron desestimadas por falta de competencia judicial, ya que la IRO de 1969 no era aplicable al Hospital Nacional de Liaquat. El Comité entiende que la entrada en vigor de la IRO de 2002 no ha cambiado la

situación, puesto que la nueva IRO excluye de su ámbito de aplicación, con carácter específico, las instituciones caritativas.

1172. *El Comité considera que la denegación del derecho de impugnar ante un tribunal los motivos del despido y su índole eventualmente antisindical es incompatible con lo dispuesto en el Convenio núm. 98, ratificado por Pakistán. El respeto de los principios de la libertad sindical presupone claramente que los trabajadores despedidos dispongan de medios de reparación a fin de que se garantice su tutela efectiva frente a los actos de discriminación antisindical. Además, el Comité ha recordado la necesidad de garantizar, mediante disposiciones específicas, y sanciones penales y civiles, la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 746]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, entre ellas la enmienda de la legislación, para velar por que los trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat puedan dirigirse a tribunales independientes para impugnar su despido o suspensión. En segundo lugar, como el Gobierno no facilitó información sobre los demás casos de despido alegados, y como las acciones sustanciadas respecto a los cinco sindicalistas despedidos no prosperaron al resolver el tribunal que no era competente para conocer de los motivos de dichos despidos, el Comité pide al Gobierno que investigue en breve los 18 casos de despido y ocho casos de suspensión registrados en el hospital y alegados por la organización querellante. De deberse los despidos y suspensiones al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que vele por que esos trabajadores sean readmitidos en sus puestos de trabajo y cobren los atrasos salariales que se les adeuden o, de resultar imposible la readmisión, que se les abone una indemnización suficiente como para que constituya una sanción lo bastante disuasiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de estas investigaciones.*

1173. *Respecto a los alegatos de presiones, acoso y actos de abuso moral y físico contra sindicalistas, el Comité toma nota de que el Gobierno no ha facilitado observaciones al respecto. En vista de la gravedad de los alegatos, el Comité pide al Gobierno que proceda a una investigación independiente de los alegatos relativos a los actos de tortura y acoso cometidos contra sindicalistas supuestamente por orden de la dirección del Hospital Nacional de Liaquat, así como de los alegatos de secuestro, golpes y amenazas perpetrados por la policía contra el secretario general del LNHU, Sr. Shahid Iqbal Ahmed. De confirmarse la veracidad de estos alegatos, el Comité pide al Gobierno que sancione a los culpables y adopte todas las medidas necesarias para prevenir que se repitan tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1174. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *el Comité pide una vez más al Gobierno que vele por que se modifiquen los artículos 1, 4) y 2, XVII) de la IRO de 2002 de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Pakistán, a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los que trabajan en instituciones caritativas, de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT;*

- b) *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, entre ellas la enmienda de la legislación, para velar por que los trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat puedan dirigirse a tribunales independientes para impugnar su despido o suspensión. El Comité también pide al Gobierno que investigue en breve los 18 casos de despido y los ocho casos de suspensión registrados en el hospital y, de deberse los despidos y suspensiones al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que vele por que esos trabajadores sean readmitidos en sus puestos de trabajo y cobren los atrasos salariales que se les adeuden o, de resultar imposible la readmisión, que se les abone una indemnización suficiente como que para que constituya una sanción lo bastante disuasiva;*
- c) *en lo referente a los alegatos de presiones, acoso y actos de abuso moral y físico contra sindicalistas, dada su gravedad, el Comité pide al Gobierno que proceda a una investigación independiente de los alegatos relativos a los actos de tortura y acoso cometidos contra sindicalistas supuestamente por orden de la dirección del Hospital Nacional de Liaquat, así como de los alegatos de secuestro, golpes y amenazas perpetrados por la policía contra el secretario general del LNHU, Sr. Shahid Iqbal Ahmed y, de confirmarse la veracidad de estos alegatos, sancione a los culpables y adopte todas las medidas necesarias para prevenir que se repitan tales actos, y*
- d) *el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas o contempladas sobre las cuestiones antes mencionadas.*

Anexo

Lista de empleados despedidos o suspendidos (5 de mayo de 2002)

Hospital Nacional de Liaquat

Núm.	Nombre	Hijo de	Calidad
Despido/terminación de la relación de trabajo			
1	Muhammad Sadiq	Abdullah Khan	Enfermero
2	Syed Rafiq	Haji Qazi Khan	Camillero
3	Aleem-Ur-Rehman	Allemullah Khan	Enfermero
4	Sabir Aziz	Aziz Fazal	Enfermero
5	Shahid Iqbal Ahmed	S. Kafil Ahmed	Enfermero
6	Akhter Hussain	Ashfaq Hussain	Enfermero
7	Shoukat Hussain	Muhammad Hussain	Enfermero
8	Aftab Alam Bacha	Ghulan Mursaleen	Enfermero
9	Sher Rehman	Habib-Ur-Rehman	Enfermero
10	Iftikhar Ahmed	Abdul Razzaq	Enfermero
11	Shafi-Ullah Durran	Kifayatullah	Enfermero
12	Mohammad Imran	Mohammad Khan	Enfermero

Núm.	Nombre	Hijo de	Calidad
13	Zahir Rehman	Sardar Akbar	Enfermero asistente
14	Ajaz Ahmed Berni	Nisar A. Khan	Enfermero asistente
15	Munney Khan	Mohd Chotey Khan	Oficinista
16	Mohammad Rafique	Perva	Oficinista
17	Liaquat Ali Khan	Sher Bahadur	Farmacéutico
18	Shahid Hussain	Kishta Bachs	Enfermero
Suspensión por investigación			
19	Iftikhar Noor	Noor Muhammad	Enfermero
20	Muhammad Naeem	Ghulam Sarwar	Enfermero
21	Mohammad Rahim	Aziz-Ur-Rehman	Enfermero
22	Ghousul Hassam	Ahmed Bacha	Enfermero
23	Syed Farman Ali	Syed Sultan Ali	Enfermero
24	Serb Ali Kan	Sher Alam Khan	Enfermero
25	Dilnawaz Khan	Gulnawaz Kahn	Enfermero
26	Mohammad Tahir	Syed Qamar	Enfermero

CASO NÚM. 2342

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Panamá
presentada por
la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores
de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP)**

Alegatos: la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) alega el despido injustificado e ilegal de un miembro del comité ejecutivo del Ministerio de Educación y de 25 dirigentes sindicales miembros de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia

- 1175.** La presente queja figura en comunicaciones de la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) ambas de fecha 6 de febrero de 2004.
- 1176.** El Gobierno envió sus observaciones con fechas 27 de diciembre de 2004 y 20 de mayo de 2005.
- 1177.** Panamá ha ratificado 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).

A. Alegatos del querellante

- 1178.** En sus comunicaciones de 6 de febrero de 2004 la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) alega el despido injustificado e ilegal de 25 dirigentes sindicales fundadores de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia en agosto de 1999.
- 1179.** La FENASEP alega asimismo el despido injustificado e ilegal con fecha 20 de enero de 2004 del Sr. Pedro Alain, miembro del Comité ejecutivo de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Educación.

B. Respuesta del Gobierno

- 1180.** En sus comunicaciones de 27 de diciembre de 2004 y 20 de mayo de 2005, el Gobierno manifiesta su voluntad de solucionar las cuestiones planteadas en el presente caso (situación heredada de la administración anterior), para cuyo fin se ha establecido una comisión bipartita entre el Gobierno y la FENASEP. En el marco del diálogo y la concertación en el seno de dicha Comisión se ha logrado nombrar nuevamente a la mayoría de los empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia despedidos, los cuales se harán cargo de sus funciones próximamente. El Gobierno señala sin embargo que respecto del pago de los salarios caídos de los trabajadores despedidos, la legislación panameña dispone que los mismos se pagarán únicamente en aquellos casos en que una ley previa reconozca dichos derechos. De todos modos, el Gobierno sostiene que se prevé resolver las cuestiones pendientes a través de la negociación en el seno de la comisión bipartita. El Gobierno pone de relieve su interés en resolver estos problemas en la medida de sus posibilidades y destaca las serias dificultades económicas que confronta el país en la actualidad y el exiguo presupuesto de las instituciones.

C. Conclusiones del Comité

- 1181.** *El Comité observa que el presente caso se refiere al despido de 25 dirigentes sindicales de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia en agosto de 1999, entre los que se cuenta el presidente y la secretaria general del sindicato y al despido con fecha 20 de enero de 2004 del Sr. Pedro Alain, miembro del comité ejecutivo de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Educación alegados por la Federación Nacional de Servidores Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP).*
- 1182.** *El Comité toma nota de que según el Gobierno se ha integrado una comisión bipartita entre el Gobierno y FENASEP a fin de dar solución a las cuestiones planteadas en el presente caso y observa con interés que en el marco de la misma se ha logrado reintegrar a la mayoría de los empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia despedidos. El Comité toma nota asimismo de que según el Gobierno sólo se pueden pagar los salarios caídos de los trabajadores despedidos cuando una disposición legislativa así lo dispone. El Comité toma nota finalmente de que el Gobierno manifiesta que seguirá negociando las cuestiones pendientes en el seno de la comisión bipartita.*
- 1183.** *El Comité resalta la circunstancia de que se haya obtenido el reintegro de los trabajadores gracias a una comisión bipartita; no obstante, observando que el Gobierno no ha objetado el carácter injustificado de los despidos, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la totalidad de los dirigentes sindicales de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia sean reintegrados en sus puestos de trabajo y que lo mantenga informado al respecto así como de los acuerdos que se alcancen en la comisión tripartita.*

- 1184.** *En cuanto al pago de los salarios caídos, el Comité toma nota de que según el Gobierno la legislación sólo concede este derecho a las personas a las que una ley previa reconozca ese derecho y que se prevé resolver esta cuestión a través de la negociación. El Comité expresa la esperanza de que esta cuestión será resuelta sin demora en el marco de las negociaciones que se lleven a cabo en el seno de la comisión bipartita.*
- 1185.** *En cuanto al alegado despido del Sr. Pedro Alain, miembro del Comité ejecutivo de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Educación el 20 de enero de 2004, el Comité lamenta que el Gobierno no envíe sus observaciones y le pide que sin demora realice una investigación al respecto y si se comprueba el carácter antisindical del despido se proceda a reintegrar al Sr. Alain sin demora. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1186.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto al despido de 25 dirigentes sindicales de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia en agosto de 1999, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la totalidad de los dirigentes sindicales sean reintegrados en sus puestos de trabajo y que lo mantenga informado al respecto así como de los acuerdos que se alcancen en la comisión bipartita;*
 - b) *en cuanto al pago de los salarios caídos de dichos dirigentes sindicales, el Comité expresa la esperanza de que esta cuestión será resuelta sin demora en el marco de las negociaciones que se lleven a cabo en el seno de la comisión bipartita, y*
 - c) *en cuanto al alegado despido del Sr. Pedro Alain, miembro del comité ejecutivo de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Educación el 20 de enero de 2004, el Comité pide al Gobierno que sin demora realice una investigación al respecto y si se comprueba el carácter antisindical del despido se proceda a reintegrar al Sr. Alain sin demora. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2248

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)**

Alegatos: la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega el despido de varios miembros de la Junta Sindical del Sindicato de Trabajadores de la empresa Petrotech Peruana S.A. recientemente constituida; hostigamiento del dirigente sindical Víctor Alejandro Valdivia Castilla; denegación de permisos sindicales y traslados antisindicales de dirigentes en violación del convenio colectivo en la empresa Cía. Minera Santa Luisa S.A.; despidos colectivos para diezmar el sindicato en la Corporación Aceros Arequipa S.A. y reemplazo de los trabajadores por trabajadores contratados que no pueden afiliarse a organizaciones sindicales ni negociar colectivamente y el despido antisindical del dirigente sindical Sr. Ricardo Jorge Quispe Caso de la empresa Southern Peru Copper Corporation

- 1187.** La presente queja figura en comunicaciones de fechas 28 de enero y 19 de agosto de 2003, 25 de junio, 2 de julio, 25 de agosto y 21 de diciembre de 2004, 28 de mayo y 5 de septiembre de 2005 de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
- 1188.** El Gobierno envió sus observaciones con fechas 25 de noviembre de 2003, 19 de octubre de 2004 y 7 de febrero, 3 de marzo, 27 de abril, 26 de julio y 4 y 8 de agosto de 2005.
- 1189.** Perú ha ratificado 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).

A. Alegatos del querellante

- 1190.** En sus comunicaciones de fechas 28 de enero y 19 de agosto de 2003, 25 de junio, 2 de julio, 25 de agosto y 21 de diciembre de 2004, 28 de mayo y 5 de septiembre de 2005, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) presenta los siguientes alegatos:
- a) con fecha 1.º de diciembre de 2002 los trabajadores de la empresa Petrotech Peruana S.A. constituyeron el sindicato de la empresa y procedieron a nombrar la Junta Directiva. El 2 de diciembre se solicitó ante la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Talara el registro sindical que fue otorgado el 4 de diciembre. Según la organización querellante, a partir del 4 de diciembre la empresa envió una serie de cartas de despido a distintos miembros de la Junta Directiva en

violación del fuero sindical. En efecto, el 4 de diciembre envió una carta de preaviso de despido al Secretario General, Sr. Leónidas Campos Barranzuela, que se hizo efectivo el 10 de diciembre; el 9 de diciembre la empresa solicitó la cancelación del registro sindical y envió cartas de despido a otros trabajadores sindicalizados y el 27 de diciembre envió carta de despido al subsecretario general, Sr. Julio Purizaca Cornejo. Según la organización querellante, en la actualidad el sindicato sólo cuenta con 24 afiliados, quedando al borde de la extinción por no contar con el número mínimo de socios para poder existir;

- b) los actos de hostigamiento contra el Sr. Víctor Alejandro Valdivia Castilla, secretario de prensa y propaganda del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Ancash, por parte del presidente de la región de Ancash quien presentó una querrela por presunta difamación agravada contra el Sr. Valdivia Castilla por haber efectuado declaraciones públicas sobre irregularidades en la gestión administrativa de la región;
- c) en la empresa Cía. Minera Santa Luisa S.A., la negativa de licencias sindicales establecidas en el convenio colectivo para la asistencia a eventos que organice la central de grado superior o federación por rama de actividad además de las licencias otorgadas a la comisión negociadora del pliego de reclamos y el traslado antisindical de dirigentes sindicales, de la labor productiva principal a la limpieza pública en el campamento. Contra dicho traslado los dirigentes sindicales han interpuesto recursos judiciales;
- d) en el seno de la empresa Corporación Aceros Arequipa S.A. se ha despedido a más de 300 trabajadores de la planta permanente desde 1990 para reemplazarlos por trabajadores contratados que no gozan de los mismos beneficios con el fin de diezmar el número de trabajadores afiliados;
- e) en la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A. recientemente adquirida por la Corporación Lindley S.A. se ha despedido colectivamente a 132 trabajadores sindicalizados incluidos seis dirigentes sindicales con el propósito, según la organización querellante, de perjudicar al sindicato;
- f) en la empresa Southern Peru Copper Corporation se despidió al Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Area Instrumentación, Electricidad y Sistema de Aguas del Area de Toquepala del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala y la empresa pretende desalojarlo de su vivienda, alegando su participación en la agresión contra un trabajador que no se acogió a una huelga llevada a cabo el 9 de septiembre de 2004 y la utilización masiva de personal con contratos con menos beneficios que los trabajadores estables y que no pueden sindicalizarse ni negociar colectivamente.

B. Respuesta del Gobierno

1191. En sus comunicaciones de fechas 25 de noviembre de 2003, 19 de octubre de 2004 y 7 de febrero, 3 de marzo, 27 de abril, 26 de julio y 4 y 8 de agosto de 2005 el Gobierno envía las observaciones siguientes.

1192. En lo que respecta al alegato relativo al despido de distintos miembros de la Junta Directiva del sindicato de la empresa Petrotech Peruana S.A. a partir de la constitución de dicha organización, el Gobierno señala que el ordenamiento jurídico peruano reconoce a los trabajadores el derecho de sindicación en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política. Dicho artículo reconoce asimismo el fuero sindical de los trabajadores. El artículo 4 de la Constitución establece que el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otro deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o

menoscabar en cualquier forma el derecho de sindicación de los trabajadores. El Gobierno señala que en el presente caso, al haberse despedido a dirigentes sindicales y a trabajadores sindicalizados, los afectados tienen la opción de recurrir a las instancias judiciales para demandar el reintegro de conformidad con lo previsto en el literal *a)* del artículo 29 del decreto supremo núm. 003-97-TR, que establece la nulidad del despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. En dicha circunstancia, el trabajador tiene derecho al reintegro a menos que opte por la indemnización establecida también por el decreto, la cual equivale a una remuneración y media ordinaria normal por cada año completo de servicios. El Gobierno concluye al respecto, que teniendo en cuenta que el marco legal vigente prevé las garantías necesarias para la protección de los derechos colectivos, los trabajadores pueden efectuar sus reclamos ante las instancias judiciales y en consecuencia no existe por parte del Perú violación a los convenios internacionales del trabajo.

- 1193.** En cuanto a los alegatos relativos a la Cía. Minera Santa Luisa S.A. sobre la negativa de licencias sindicales establecidas en el convenio colectivo y el traslado antisindical de dirigentes sindicales, el Gobierno señala que teniendo en cuenta la información recabada en la empresa, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo emitió el informe núm. 017-2005-MTPE/OAJ-OAI de 7 de febrero de 2005. Según dicho informe, en cuanto a la licencia sindical para eventos a nivel superior, no existe acuerdo alguno entre la empresa y la organización sindical al respecto. La empresa confirma estas informaciones. En cuanto al traslado de dos dirigentes sindicales Sres. Oscar Falcón Mora (secretario general) y Hernández Ñaupari Leyva (secretario de defensa) del Sindicato de Obreros del Asiento Minero de Santa Luisa de Huanzála, según el informe, se trata de un nuevo programa de rotación de puestos de trabajo que afecta a todo el personal para lograr un mejoramiento en los estándares de trabajo, seguridad y salud en la mina, sin que ello implique una alteración desde el punto de vista económico, ni desplazamiento a otro establecimiento; la empresa niega que realicen labores de limpieza. El Gobierno señala que la nueva forma de rotación del trabajo no influye tampoco en el desarrollo de sus tareas sindicales y según la empresa no implica alteración desde el punto de vista económico o laboral. En cuanto al recurso judicial incoado por los dirigentes sindicales, el Gobierno señala que según el informe de la Corte Suprema el expediente núm. 183402-2004-00314 iniciado por los dirigentes sindicales está en trámite habiéndose realizado ya la audiencia única el 8 de febrero de 2005. Según el informe también se encuentra en trámite otros dos expedientes judiciales presentados por la organización sindical contra la empresa. El Gobierno señala que los alegatos relativos a traslados no habían sido denunciados ante la inspección de trabajo.
- 1194.** En lo que respecta a los alegatos presentados relativos a la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A., el Gobierno señala que con fecha 28 de mayo de 2004 la empresa solicitó la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales de 233 trabajadores motivando la modificación de la estructura comercial de la empresa en la descentralización de la comercialización. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) convocó a una serie de reuniones extraprocesales a fin de darle solución al conflicto, sin llegar a un acuerdo respecto de 68 trabajadores. El MTPE a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos expidió entonces la resolución directorial núm. 096-2004-DRTPELC-DPSC de fecha 2 de septiembre de 2004 por la cual dispuso rechazar la solicitud de cese colectivo de trabajadores por motivos estructurales solicitada por la empresa ya que dicha medida no se encontraba justificada. Dicha decisión fue confirmada por la Dirección Regional del Trabajo mediante resolución directorial núm. 015-2004-MTPE/DVMT/DRTPELC de 24 de septiembre de 2004 y por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo con fecha 14 de octubre de 2004.
- 1195.** El Gobierno subraya que si bien el cese colectivo comprendía inicialmente a 233 trabajadores, desde el 25 de mayo de 2004 hasta el 12 de julio de 2004 se retiraron un

total de 133 trabajadores, 32 fueron reubicados y siguen trabajando en la empresa, quedando sólo 68 trabajadores como personal excedente. El Gobierno añade que en la nómina del cese colectivo se incluye a tres dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical cuyos cargos han sido suprimidos en razón de la descentralización. Se trata de dos encargados del montacargas y un vendedor a domicilio.

- 1196.** En cuanto al despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Area Instrumentación, Electricidad y Sistema de Aguas del Area de Toquepala del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala por parte de la empresa Southern Peru Copper Corporation, debido a su participación en la agresión contra un trabajador que no se acogió a una huelga llevada a cabo del 31 de agosto al 9 de septiembre de 2004, el Gobierno señala que el 31 de agosto los afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala iniciaron una huelga por tiempo indefinido, la cual fue declarada ilegal por la autoridad administrativa de Tacna mediante auto directorial núm. 010-2004-DPSCI-TAC de 9 de septiembre de 2004. El Gobierno añade que mediante carta de 20 de septiembre de 2004, la empresa comunicó al Sr. Quispe Caso el inicio de un proceso de investigación en su contra, en virtud del artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa debido a la denuncia interpuesta con fecha 9 de septiembre de 2004 por el trabajador Julio Washington Ticona Nieto ante la Comisaría de Toquepala de la Policía Nacional del Perú debido a la agresión que sufrió física y verbalmente por parte del Sr. Quispe Caso, ocasionando además daños en los bienes de Southern Peru. El Gobierno añade que el Sr. Quispe Caso realizó los descargos correspondientes y con fecha 11 de octubre de 2004, la empresa procedió a su despido por falta grave, por actos de violencia, injurias y agravios. Con fecha 3 de noviembre el Sr. Quispe Caso presentó una demanda de nulidad de despido ante el Juzgado núm. 19 Laboral de la Corte Superior de Lima alegando que el despido se basó en sus actividades sindicales; dicho proceso se encuentra en la actualidad en la etapa probatoria.
- 1197.** En lo que respecta a los alegatos relativos a la utilización masiva de personal con contratos con menos beneficios que los trabajadores estables y que no pueden sindicalizarse ni negociar colectivamente, el Gobierno señala que la intermediación laboral o subcontratación de mano de obra en la que la empresa que recibe dicha mano de obra no tiene vínculo laboral con los trabajadores, sólo puede utilizarse en el caso de los servicios temporales, de servicios complementarios y de servicios especializados. Los primeros se vinculan al suministro de personal para, de manera ocasional, atender necesidades transitorias distintas de la actividad del centro de trabajo o para sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa. Por su parte, los servicios complementarios se vinculan al suministro de personal para la realización de actividades auxiliares, secundarias, no vinculadas con la actividad principal de la empresa usuaria y los servicios especializados se vinculan a actividades que exigen un alto nivel de conocimiento técnico, científico o calificado. No procede la intermediación laboral o subcontratación, de acuerdo a la ley en los casos de la ejecución permanente de la actividad principal de la compañía.
- 1198.** El Gobierno añade que en el caso de la subcontratación de servicios, una empresa contrata a otra para que con sus propios recursos y organización empresarial le preste un servicio integral desarrollando parte del proceso productivo de la primera. Según el Gobierno, la ley no regula ni prohíbe la tercerización de servicios limitándose exclusivamente a regular los supuestos de intermediación laboral permitidos por ésta. El Reglamento de Trabajo introduce la figura de la tercerización con la finalidad de excluirla del ámbito de la aplicación de la ley. Así, de acuerdo con el artículo 4 del Reglamento, no constituyen supuestos de intermediación laboral los procesos de tercerización externa que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa, así como los servicios prestados por contratistas o subcontratistas siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que dispongan de sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y cuyos trabajadores se encuentren bajo su

exclusiva subordinación. El Gobierno señala que en toda tercerización en la que lo preponderante sea el suministro de personal implica un supuesto de intermediación laboral encubierta, considerada ilegal.

C. Conclusiones del Comité

- 1199.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a: a) el despido de varios dirigentes sindicales del sindicato de la empresa Petrotech Peruana S.A. inmediatamente después de la constitución de la organización sindical; b) el hostigamiento contra el Sr. Víctor Alejandro Valdivia Castilla, dirigente del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Ancash por haber denunciado irregularidades en la administración regional; c) la negativa de licencias sindicales y el traslado de dirigentes sindicales en la Cía. Minera Santa Luisa; d) el despido de más de 300 trabajadores de la planta permanente de la Corporación Aceros Arequipa S.A. y su reemplazo por trabajadores contratados con menores beneficios, con el fin de diezmar al sindicato; e) el despido de 132 trabajadores sindicalizados y la utilización de personal contratado con menores beneficios que el personal estable en la empresa Embotelladota Latinoamericana S.A.; f) el despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso miembro del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala con motivo de su presunta participación en la agresión a otro trabajador y la utilización de trabajadores contratados que no pueden sindicalizarse ni negociar colectivamente.*
- 1200.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de varios dirigentes sindicales (entre los que se contaban el secretario y subsecretario generales) de la empresa Petrotech Peruana S.A. inmediatamente después de la constitución de la organización sindical, el Comité toma nota de que según la organización querellante, debido al despido de varios miembros de la Junta Directiva, el número de miembros del sindicato se redujo a 24 lo cual lo deja al borde de la extinción. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que el sistema legal peruano garantiza efectivamente la protección de los trabajadores ante este tipo de situaciones, encontrándose a disposición de los afectados los recursos judiciales apropiados y que por ello, no se puede considerar que Perú haya incurrido en violación alguna de los convenios relativos a la libertad sindical. El Comité recuerda que «deben tomarse las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados en sus cargos si así lo desean» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 703]. En este sentido, el Comité, observando que el Gobierno no niega que los hechos alegados podrían constituir una violación de la libertad sindical por parte de la empresa, le pide que tome medidas para que se realice una investigación y de comprobarse que los despidos se produjeron debido a la constitución del sindicato se proceda sin demora al reintegro de los dirigentes sindicales despedidos, con el pago de los salarios caídos y en caso de que ello no sea posible, se los indemnice adecuadamente teniendo en cuenta los perjuicios sufridos y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité estima que sería conveniente que el Gobierno obtuviera de la empresa a través de la organización de empleadores concernida sus comentarios respecto de este asunto, en particular si estaba informada de la calidad de dirigentes y afiliados a la organización sindical de los despedidos.*
- 1201.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de licencias sindicales establecidas en el convenio colectivo para la asistencia a eventos que organice la central de grado superior o federación por rama de actividad además de las licencias que ya se otorgan a la comisión negociadora del pliego de reclamos en la empresa Cía. Minera Santa Luisa S.A., el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo emitió el informe núm. 017-2005-MTPE/OAJ-OAI de 7 de febrero de 2005 teniendo en cuenta la información suministrada por la empresa y que*

según dicho informe, no existe acuerdo alguno entre la empresa y la organización sindical en cuanto a la licencia sindical para eventos a nivel superior; la empresa confirma estas informaciones.

- 1202.** *En lo que respecta al traslado antisindical de los dirigentes sindicales Sres. Falcón Mora y Hernández Ñaupari Leyva, de la labor productiva principal a la limpieza pública del campamento en la misma empresa, el Comité toma nota de que según la organización querellante los trabajadores trasladados presentaron recursos judiciales contra dicha medida. El Comité toma nota asimismo de que según el Gobierno, del informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo surge que el traslado se debe a la instauración de un nuevo programa de rotación de puestos de trabajo que afecta a todo el personal para lograr un mejoramiento en los estándares de trabajo, seguridad y salud en la mina, sin que ello implique una alteración desde el punto de vista económico, ni en el desarrollo de las funciones sindicales, ni desplazamiento a otro establecimiento, y que según el informe de la Corte Suprema de Justicia el recurso judicial incoado por los dirigentes sindicales se encuentra en trámite; además los traslados en cuestión no fueron objeto de denuncia ante la inspección de trabajo y según la empresa no es cierto que los trabajadores en cuestión desarrollen labores de limpieza y de hecho no sufrieron alteración desde el punto de vista económico, laboral y sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de dichos recursos.*
- 1203.** *En lo que respecta a los alegatos relativos al despido colectivo de 132 trabajadores sindicalizados incluidos seis dirigentes sindicales en la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A. recientemente adquirida por la Corporación Lindley S.A. con el propósito de perjudicar al sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que con fecha 28 de mayo de 2004 la empresa solicitó la terminación colectiva de los contratos de trabajo de 233 trabajadores con motivo de la modificación de la estructura comercial de la empresa y que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos expidió la resolución directorial núm. 096-2004-DRTPELC-DPSC de fecha 2 de septiembre de 2004 por la cual dispuso rechazar dicha solicitud de cese colectivo debido a que dicha medida no se encontraba justificada, decisión que fue confirmada por la Dirección Regional del Trabajo mediante resolución directorial núm. 015-2004-MTPE/DVMT/DRTPELC de 24 de septiembre de 2004 y por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo con fecha 14 de octubre de 2004. El Comité toma nota de que el Gobierno subraya que si bien el cese colectivo comprendía inicialmente a 233 trabajadores, desde el 25 de mayo de 2004 hasta el 12 de julio de 2004 se retiraron un total de 133 trabajadores, 32 fueron reubicados y siguen trabajando en la empresa, quedando sólo 68 trabajadores como personal excedente, de los cuales tres son dirigentes sindicales cuyos cargos fueron, según el Gobierno, suprimidos en razón de la descentralización.*
- 1204.** *El Comité observa que existen discrepancias en cuanto al número de trabajadores afiliados afectados. El Comité cree entender finalmente, de los alegatos y de las observaciones del Gobierno, que de los 233 trabajadores cuyo despido colectivo no fue autorizado por el MTPE, 133 optaron por el retiro voluntario según el Gobierno, mientras que según los alegatos se trató en realidad de 132 despidos, incluyendo a seis dirigentes sindicales. De los restantes, según el Gobierno, 32 fueron reubicados y 68 trabajadores, dentro de los cuales se incluiría a tres dirigentes sindicales, fueron considerados excedentes.*
- 1205.** *El Comité pide al Gobierno que aclare el alcance del término «excedente» y si a pesar de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo rechazó la autorización de despido colectivo por no encontrarse justificado, la empresa procedió al mismo; el número total de trabajadores que optaron por el retiro voluntario, el número total de trabajadores afectados por el despido colectivo, incluyendo los dirigentes sindicales y en el caso de*

estos últimos si previo al despido se procedió a la solicitud del levantamiento del fuero sindical.

- 1206.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Area Instrumentación, Electricidad y Sistema de Aguas del Area de Toquepala del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala por parte de la empresa Southern Peru Copper Corporation, con el pretexto de su participación en la agresión contra un trabajador que no se acogió a una huelga llevada a cabo del 31 de agosto al 9 de septiembre de 2004 (en base a una querrela presentada por dicho trabajador no por la empresa), el Comité toma nota de que según el Gobierno la acción de nulidad de despido incoada por el Sr. Quispe Caso se encuentra en etapa probatoria. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la decisión judicial que se adopte.*
- 1207.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la utilización masiva de personal con contratos con menos beneficios que los trabajadores estables y que no pueden sindicalizarse ni negociar colectivamente, el Comité toma nota de la explicación suministrada por el Gobierno en cuanto a la subcontratación de mano de obra y de servicios. El Comité toma nota de que en lo que concierne a la subcontratación de mano de obra, la misma no procede en el caso de la actividad corriente de la empresa por ser ilegal y que en el caso de la subcontratación de servicios, la empresa que los suministra debe hacerse cargo de todos los aspectos relacionados con la protección y los riesgos de los trabajadores a su cargo. En estas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación a fin de determinar si en el seno de la empresa Southern Peru Copper Corporation se respeta la legislación y que se asegure asimismo que en la empresa se aplican plenamente los principios de la libertad sindical.*
- 1208.** *En cuanto al alegado despido de más de 300 trabajadores de la planta permanente de la Corporación Aceros Arequipa S.A. y su reemplazo por trabajadores contratados con menores beneficios, con el fin de diezmar el sindicato, el Comité toma nota de que la empresa señala que cumple rigurosamente los porcentajes de contratación por intermediación laboral previstos en la legislación y de que el Gobierno señala que se realizará una visita a la empresa que funciona como agencia de contratación. El Comité pide al Gobierno que comunique el resultado de la visita de las autoridades a la empresa de contratación y que envíe observaciones sobre el alegado despido de más de 300 trabajadores.*
- 1209.** *El Comité lamenta observar que el Gobierno no envía sus observaciones respecto de los actos de hostigamiento contra el Sr. Víctor Alejandro Valdivia Castilla secretario de prensa y propaganda del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Ancash por el presidente de la región de Ancash y le pide que envíe sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1210.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto a los alegatos relativos al despido de varios dirigentes sindicales (entre los que se contaban el secretario y subsecretario generales) en la empresa Petrotech Peruana S.A. inmediatamente después de la constitución de la organización sindical, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación y de comprobarse que los despidos se produjeron debido a la constitución del sindicato se proceda sin demora al reintegro de los dirigentes sindicales despedidos, con el pago de los salarios caídos y en caso de que ello no fuera posible, que se los indemnice*

adecuadamente teniendo en cuenta los perjuicios sufridos y la necesidad de evitar la repetición de tales actos en el futuro. El Comité estima que sería conveniente que el Gobierno obtuviera de la empresa a través de la organización de empleadores concernida sus comentarios respecto de este asunto en particular si estaba informada de la calidad de dirigentes y afiliados a la organización sindical de los dirigentes despedidos;

- b) en lo que respecta al traslado antisindical de dirigentes, de la labor productiva principal a la limpieza pública del campamento en la Cía. Minera Santa Luisa S.A., el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los recursos judiciales incoados;*
- c) en lo que respecta a los alegatos relativos al despido colectivo de 132 trabajadores sindicalizados incluidos seis dirigentes sindicales en la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A., el Comité pide al Gobierno que aclare el alcance del término «excedente» y si a pesar de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo rechazó la autorización de despido colectivo por no encontrarse justificado, la empresa procedió al mismo; el número total de trabajadores que optaron por el retiro voluntario, el número total de trabajadores afectados por el despido colectivo, incluyendo los dirigentes sindicales y en el caso de estos últimos si previo al despido se procedió a la solicitud del levantamiento del fuero sindical;*
- d) en cuanto a los alegatos relativos al despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Area Instrumentación, Electricidad y Sistema de Aguas del Area de Toquepala del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala por parte de la empresa Southern Peru Copper Corporation, debido a su participación en la agresión contra un trabajador que no se acogió a una huelga llevada a cabo del 31 de agosto al 9 de septiembre de 2004 (en base a una querrela presentada por dicho trabajador y no por la empresa), el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la decisión judicial que se adopte;*
- e) en lo que respecta a los alegatos relativos a la utilización masiva de personal con contratos con menos beneficios que los trabajadores estables y que no pueden sindicalizarse ni negociar colectivamente en la empresa Southern Peru Copper Corporation, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación a fin de determinar si en el seno de la empresa se respeta la legislación y que se asegure asimismo que en la empresa se aplican plenamente los principios de la libertad sindical;*
- f) en cuanto al alegado despido de más de 300 trabajadores de la planta permanente de la Corporación Aceros Arequipa S.A. y su reemplazo por trabajadores contratados con menores beneficios, con el fin de diezmar el sindicato, el Comité pide al Gobierno que comunique el resultado de la visita de las autoridades a la empresa de contratación y que envíe observaciones sobre el despido de más de 300 trabajadores, y*
- g) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sin demora respecto del alegato relativo a los actos de hostigamiento contra el Sr. Víctor Alejandro Valdivia Castilla secretario de prensa y propaganda del Sindicato*

de Trabajadores del Gobierno Regional Ancash por el presidente de la región de Ancash.

CASO NÚM. 2375

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por**

- **la Organización Internacional de Empleadores (OIE)**
- **la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y**
- **la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)**

Alegatos: disposiciones legales que imponen al sector de la construcción la negociación por rama de actividad, impidiendo así que las partes puedan determinar libremente el nivel de la negociación en violación del Convenio núm. 98

- 1211.** La queja figura en una comunicación de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de fecha 30 de julio de 2004, presentada en nombre de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO).
- 1212.** Ante la falta de respuesta por parte del Gobierno a los alegatos que quedaron pendientes a pesar el tiempo transcurrido, el Comité le dirigió un llamamiento urgente en su reunión de mayo-junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 10, aprobado por el Consejo de Administración en su 293.ª reunión (junio de 2005)], señalando que de conformidad con el procedimiento vigente, presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo del caso aunque las observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido para esa fecha. Desde entonces no se ha recibido ninguna respuesta del Gobierno.
- 1213.** Perú ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

- 1214.** En su comunicación de 30 de julio de 2004, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) presentan queja por violación a los principios de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva cubiertos por el Convenio núm. 98 de la OIT ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964. En efecto, señalan que el Gobierno ha emitido disposiciones jurídicas que imponen al sector de la construcción civil la obligación de negociar por rama de actividad, consecuentemente afectando el derecho fundamental de determinar, libre y voluntariamente, el nivel de negociación entre empleadores y trabajadores, en contradicción con lo recomendado por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

- 1215.** Por lo anterior, las organizaciones querellantes piden al Comité de Libertad Sindical, que solicite al Gobierno que modifique la legislación a efectos de ponerla de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 98 de la OIT, con miras a que las partes implicadas en un proceso de negociación colectiva, sean empleadores o trabajadores, gocen de plena libertad para elegir el nivel en el cual desean realizar dicha negociación.
- 1216.** Las organizaciones querellantes señalan que el artículo 4 del Convenio núm. 98 comprende dos elementos esenciales, que son la acción de las autoridades públicas con miras a fomentar la negociación colectiva, y el carácter voluntario del recurso a la negociación, que conlleva la autonomía de las partes en la misma. En suma, los derechos de libertad o autonomía para fijar el nivel de negociación, constituyen libertades fundamentales que la OIT en sus diferentes pronunciamientos ha mantenido permanentemente.
- 1217.** No obstante, la legislación actual en el Perú ha establecido, específicamente en el artículo 46 de la ley núm. 27912, que entró en vigor el 9 de enero de 2003, que «De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia», norma que transgrede totalmente el sentido y alcance del artículo 4 del Convenio núm. 98, toda vez que ha sido la autoridad judicial, la que ha fijado imperativamente la preexistencia del nivel de negociación en el sector de la construcción y no han sido las partes las que han fijado el nivel de negociación en el cual deben desenvolverse libre y voluntariamente. Las organizaciones querellantes señalan que el 12 de diciembre de 2001 el Ministerio de Trabajo en violación de las normas entonces vigentes expidió el auto subdirectorial núm. 037-2001 en el que contrariamente a lo sucedido en 1997, 1998, 1999 y 2000, declara la ineficacia de la devolución del pliego sindical de negociación (a nivel de industria) efectuada por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y ordena que las partes negocien por rama de actividad.
- 1218.** Ante esta situación, prosiguen las organizaciones querellantes, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) presentó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, el cual en los considerandos de su sentencia de 26 de marzo de 2003 (que se envía en anexo) estableció que «con el fin que la negociación colectiva no se torne inoperante, es razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación. En ese sentido, deberán expulsarse de nuestro ordenamiento aquellas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de construcción civil, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo». A juicio de los querellantes, ello es contrario al principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98.
- 1219.** Según las organizaciones querellantes, la nueva situación jurídica creada responde a una política equivocada de supuesta restitución de derechos laborales conculcados por gobiernos anteriores, cuando la realidad ha demostrado que los diferentes mecanismos creados para imponer un nivel de negociación que nunca ha resultado, han sido infructuosos. En efecto, conforme se demuestra en los convenios colectivos mayormente resueltos por la autoridad administrativa de trabajo, la negociación colectiva en el sector de la industria de la construcción, nunca ha tenido una recepción favorable por parte de las partes involucradas en dichos procesos. Debe precisarse, que los derechos y libertades — en su concepción sustancial — no pueden ser suprimidos ni condicionados de forma que no puedan ser ejercidos en su plenitud, pues se trata de derechos y libertades de carácter universal e inherentes a la persona humana con independencia de su situación socioeconómica. Además, la situación actual supone una discriminación contra el sector de la construcción respecto de otras ramas económicas.

B. Conclusiones del Comité

- 1220.** *El Comité deplora que el Gobierno no haya enviado las informaciones solicitadas por el Comité, y ello tanto más cuanto que después de dos aplazamientos del caso en su reunión de mayo-junio de 2005 había dirigido un llamamiento urgente al Gobierno pidiendo que transmitiera sus observaciones con toda urgencia advirtiéndole que de conformidad con el procedimiento vigente presentaría un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión aunque las observaciones del Gobierno no se hubieran recibido. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité se ve en la necesidad de presentar un informe al Consejo de Administración.*
- 1221.** *El Comité recuerda al Gobierno, en primer lugar que el objetivo de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto de jure como de facto. Si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados [véase el primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 1222.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que el artículo 46 de la ley núm. 27912 que entró en vigor el 9 de enero de 2003 es contrario al principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98 y tiene como resultado la imposición del nivel de rama de actividad en la negociación colectiva del sector de la construcción, situación que discrimina además al sector de la construcción respecto de otras ramas económicas. El Comité observa que en relación con lo anterior las organizaciones querellantes objetan una sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de marzo de 2003 (que se anexa a la queja) en la que se declara que la decisión administrativa de la autoridad administrativa de trabajo (acto subdirectorial núm. 037-2001 de 12 de diciembre de 2001) resolviendo que la Cámara Peruana de la Construcción y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú «deberán dar trámite de negociación colectiva a nivel de rama de actividad» no vulneró los derechos de dicha Cámara.*
- 1223.** *El Comité observa que las disposiciones legales pertinentes para el presente caso son las siguientes: el decreto-ley núm. 25593, de relaciones colectivas de trabajo, de fecha 26 de junio de 1992, señala en su artículo 45: «Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa». «De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral. [...]». Por su parte el artículo 46 de la ley núm. 27912 que entró en vigor el 9 de enero de 2003 establece que «De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia».*
- 1224.** *Por otra parte, el Comité toma nota de que en los considerandos de la sentencia de fecha 26 de marzo de 2003 donde se subraya la obligación de fomento de la negociación colectiva por parte del Estado invocándose el artículo 28 de la Constitución, así como el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT se señala que:*

(...) el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y

b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción.

En consecuencia, durante el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador de construcción civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de construcción civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación. En ese sentido, deberán expulsarse de nuestro ordenamiento jurídico aquellas normas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de construcción civil, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo.

Por tal razón, el tratamiento diferenciado que el Estado realiza en este caso no constituye, per se, una afectación del derecho a la igualdad, ni a la negociación colectiva, pues se sustenta en criterios objetivos y razonables. (...)

1225. *El Comité recuerda que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 781].*

1226. *El Comité recuerda que en lo que respecta al nivel de la negociación colectiva, la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) dispone en su párrafo 4, subpárrafo 1), que «en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional». El Comité recuerda también que en anteriores ocasiones ha considerado que en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 851]. El Comité ha considerado que para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación; no obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes; el Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 855]. Por su parte, la Comisión de Expertos ha señalado lo siguiente:*

El principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar. A este respecto, los problemas que surgen con más frecuencia son: la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas o presupuestarias; el respeto de criterios preestablecidos por ley, en particular en materia de salarios, y la imposición unilateral de las condiciones de empleo.

Como ya se ha indicado en el capítulo VII, el derecho de negociación colectiva debería acordarse también a las federaciones y confederaciones; toda restricción o prohibición a este

respecto obstaculiza el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, impide que las organizaciones que carecen de medios suficientes reciban la ayuda de federaciones o confederaciones, en principio mejor dotadas en personal, recursos y experiencia para llevar a cabo negociaciones satisfactoriamente. A la inversa, una legislación que fije imperativamente el nivel de la negociación colectiva en un ámbito superior (sector, rama de actividad, etc.) plantea asimismo problemas de incompatibilidad con el Convenio. Normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores en la negociación; éstos, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos-marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa [véase Estudio general de la Comisión de Expertos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, 1993, párrafos 248 y 249].

1227. *En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 22593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912 con objeto de ponerlos en conformidad con las normas de la OIT y los principios señalados, de manera que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas. En cuanto al problema del nivel de la negociación colectiva cuando las partes no se ponen de acuerdo, el Comité ha tomado nota de los argumentos de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de marzo de 2003 en favor en tales casos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el sector de la construcción. El Comité toma nota del interés del Gobierno en promover la negociación colectiva de acuerdo con la Constitución Nacional y con el artículo 4 del Convenio núm. 98. No obstante, el Comité estima que en caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial en favor de la negociación a nivel de rama de actividad, se ajusta mejor a la letra y al espíritu del Convenio núm. 98 y de la Recomendación núm. 163 un sistema establecido de común acuerdo por las partes en el que en cada nueva negociación colectiva puedan hacer valer de manera concreta sus intereses y puntos de vista. El Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva.*

Recomendaciones del Comité

1228. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 22593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912 con objeto de ponerlos en conformidad con las normas y los principios de la OIT en lo que respecta al nivel de la negociación colectiva, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva.*

CASO NÚM. 2386

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Quejas contra el Gobierno del Perú presentadas por

- la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y**
- la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP)**

Alegatos: negativa por parte de las empresas eléctricas Edelnor S.A.A. y Cam-Perú S.R.L., así como de la autoridad del trabajo, de reconocer la representatividad del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL) para el ejercicio de la negociación colectiva; falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de las dos empresas; bonificación por parte de ambas empresas a los trabajadores que renuncien a su afiliación al SUTREL; amenazas de Edelnor S.A.A. de restringir la actividad de la sección sindical del SUTREL, en lo que respecta a la difusión de la prensa institucional del Sindicato, y de retirar la licencia sindical permanente de los delegados del SUTREL

1229. La queja fue presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) por comunicación de 23 de septiembre de 2004, en representación de su agremiado Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL). Por comunicación de fecha 29 de marzo de 2005, la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) también presentó en representación del SUTREL una queja relacionada con las cuestiones planteadas en la de la CGTP.

1230. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de 27 de julio de 2005.

1231. Perú ha ratificado 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).

A. Alegatos de los querellantes

1232. Por comunicación de 23 septiembre de 2004 y por comunicación de 29 de marzo de 2005, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) respectivamente presentan alegatos relativos a las empresas eléctricas Edelnor S.A.A. y Cam-Perú S.R.L. y señalan que dichas empresas desconocen la representatividad del SUTREL para la negociación colectiva.

El caso de la empresa Edelnor S.A.A.

1233. La CGTP informa que la Comisión negociadora de la sección sindical del SUTREL ha venido celebrando convenios colectivos con la empresa Edelnor S.A.A. desde el año 1994. El último fue por el período transcurrido entre el 1.º de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2001. Con fecha 29 noviembre de 2001, presentó un pliego de reclamos que la empresa consideró improcedente por las siguientes razones:

- la empresa tiene celebrada una convención colectiva por cuatro años con la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa que es aplicable a todos los trabajadores, incluso a los que pertenezcan a los sindicatos no representativos;
- la referida sección sindical no es titular del derecho de negociar colectivamente, ya que no agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, y no es posible la coexistencia de dos convenciones dentro de una misma unidad de negociación.

1234. Ante esta situación, en diciembre de 2001 la organización querellante presentó al Ministerio del Trabajo un recurso para que requiriera a Edelnor S.A.A. a recibir el pliego de reclamos considerando que la acción de la empresa constituía un atentado contra el derecho de sindicación y de negociación colectiva toda vez que la empresa pretende imponer un contrato diseñado por ella misma desconociendo la existencia de un sindicato y representación, aunque dicho sindicato fuera temporalmente minoritario. La organización querellante afirma que no existe «convenio colectivo» suscrito por la mayoría de los trabajadores en la empresa Edelnor S.A.A., puesto que únicamente existen convenios individuales que la empresa ha compelido a firmar a los trabajadores en forma individualizada.

1235. Según la organización sindical, la autoridad de trabajo se mostró complaciente con la empresa pues negó la posibilidad de que un sindicato de rama minoritario pudiera negociar al nivel de la empresa.

1236. La CGTP añade que la empresa incentiva la renuncia sindical a los afiliados del SUTREL, ofreciéndoles la contraprestación de un Bono de S/. 3,5000 nuevos soles si firman un supuesto «convenio colectivo» promovido por ella. Alega por último que no realiza el descuento de las cuotas sindicales, amenaza con represalias o sanciones por la difusión de la prensa institucional del Sindicato y también con el retiro de la licencia sindical permanente de los delegados del SUTREL.

El caso de la empresa Cam-Perú S.R.L.

1237. Las dos organizaciones querellantes, en representación de su organización afiliada SUTREL, informan que la empresa Edelnor S.A.A. decidió conformar a partir de mayo de 2000, una subsidiaria encargada de la comercialización, almacenamiento, distribución de materiales y control y mantenimiento de suministros eléctricos, la cual se denomina Compañía Americana de Multiservicios (Cam-Perú S.R.L.), empresa a la que son transferidos trabajadores de esas áreas de Edelnor S.A.A. Al momento de realizar dicha transferencia de personal, las empresas implicadas se comprometieron a respetar los derechos adquiridos de los trabajadores. En este contexto, los afiliados transferidos del SUTREL decidieron formar su sección sindical en la empresa Cam-Perú S.R.L., luego de cumplir con todas las formalidades legales.

1238. Las organizaciones querellantes alegan que la empresa Cam-Perú S.R.L. viene desconociendo la representación del SUTREL y su derecho de negociación colectiva, invocando que:

- el SUTREL es un sindicato de rama de actividad del sector eléctrico al que no pertenece la Cam-Perú S.R.L., que se ubica dentro de los servicios;
- la empresa tiene celebrada una convención colectiva de trabajo con la mayoría calificada de trabajadores de la empresa, y por consiguiente no está obligada en ningún caso a negociar con un grupo minoritario de trabajadores.

1239. Según las organizaciones querellantes, la autoridad de trabajo se mostró complaciente con la empresa. La FTLFP alega que, a pesar de haber conseguido el SUTREL el reconocimiento judicial de su personería gremial y de su representación seccional por sentencia del 18.º Juzgado Laboral de Lima, de fecha 18 de agosto de 2004, la autoridad de trabajo volvió a repetir su criterio restrictivo al seguir declarando fundada la oposición de la empresa de no pertenecer al rubro.

1240. La CGTP alega por último que la empresa Cam-Perú S.R.L. procede a incentivar con un Bono de S/. 3,5000 nuevos soles la renuncia sindical a los afiliados del SUTREL. Alega que no procede al descuento de las cuotas sindicales desde el mes de julio de 2001, a pesar de que, como afirma la FTLFP, el descuento de cuotas sindicales en la empresa Cam-Perú ha sido ordenado por vía judicial.

B. Respuesta del Gobierno

1241. En su comunicación de fecha 27 de julio de 2005, el Gobierno declara que en lo que respecta a los alegatos relacionados con la empresa Edelnor S.A.A., la empresa afirma que en su interior existen varias organizaciones sindicales que agrupan en su conjunto a una minoría de trabajadores; dado que la mayor parte de ellos han optado por no afiliarse a ninguna organización sindical. Señala también que ha celebrado una convención colectiva de trabajo con la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa que han optado por no afiliarse a ninguna organización sindical y que expresaron su voluntad de suscribirla por ser mayoría en la empresa y por tanto un grupo representativo de los trabajadores de Edelnor. Añade la empresa que en el desarrollo de la negociación colectiva, derivada del pliego de reclamos presentado por el SUTREL, materia del expediente núm. 85462-01-DRTPSL/DPSC-SDNC, la autoridad administrativa del trabajo se pronunció en el sentido que Edelnor debía negociar con el sindicato querellante, pero al continuar el trámite del indicado proceso, se expidió un laudo arbitral en favor de la convención colectiva que está vigente; su impugnación judicial se encuentra en trámite. Indica la empresa que no ha habido discriminación, ya que si bien existen varias organizaciones sindicales, todas ellas son minoritarias, no siendo esto un impedimento para que un grupo mayoritario de trabajadores no sindicalizados pueda negociar colectivamente.

1242. En cuanto a los alegatos relacionados con la empresa Cam-Perú S.R.L., la empresa afirma que el fundamento de su oposición a dar trámite a los pliegos que sucesivamente ha presentado el sindicato que promueve la queja, radica en que un sindicato de rama de actividad solamente puede representar a los trabajadores de una sola actividad y no a trabajadores de dos actividades diferentes, tal como ha pretendido hacerlo la organización sindical al querer asumir la representación de sindicatos de dos ramas de actividades diferentes, como son aquellas referidas al sector eléctrico (empresas generadoras, transmisoras y distribuidoras de electricidad) y empresas como Cam-Perú S.R.L. que pertenecen al sector servicios. Señala la empresa que no tiene ninguna objeción a que sus propios trabajadores constituyan una organización sindical para la defensa de sus derechos e intereses, pero que no existiría razón alguna o motivo legal para que un sindicato de una rama de actividad a la que no pertenece la empresa represente a un sector de sus trabajadores afiliados. La empresa indica por último, que Cam-Perú S.R.L. tiene su principal actividad en actos de comercialización y venta de materiales y no realiza ningún acto de generación, transmisión o distribución de energía eléctrica, razón por la cual sus

trabajadores no podrían ser considerados o calificados como trabajadores del sector, y por tanto, no podrían ser representados por el sindicato querellante, ni pueden pretender formar una sección sindical dentro de la empresa, y menos aún negociar colectivamente por trabajadores que no pueden estar afiliados a dicha organización sindical.

- 1243.** El Gobierno indica que la denuncia que ha planteado el SUTREL, tanto en lo que atañe a la empresa Edelnor S.A.A., como a la empresa Cam-Perú S.R.L., involucra una controversia que se encuentra sometida a procedimientos legales, planteados por las partes que consideran afectados sus derechos, que aún se encuentran pendientes de pronunciamiento.
- 1244.** Indica el Gobierno que en el caso de la empresa Edelnor S.A.A., la negociación colectiva correspondiente al petitorio presentado el 29 de noviembre de 2001 por la sección sindical de Edelnor perteneciente al sindicato de rama de actividad denominado Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao Sutrel, fue solucionado con el laudo arbitral de fecha 19 de junio de 2003. Esta situación nos permite inferir la no existencia de actos de discriminación tendentes al debilitamiento o desaparición de la organización sindical como sostienen los querellantes. En el caso de la empresa Cam-Perú S.R.L., la autoridad administrativa de trabajo declaró fundada la oposición deducida por el empleador y en consecuencia improcedente la negociación colectiva planteada por la Comisión Negociadora de la Sección Sindical de Trabajadores de Cam-Perú S.R.L. Dicho pronunciamiento ha dado lugar a la interposición de una acción de amparo por parte del sindicato afectado que ha sido declarada improcedente en primera instancia. Esta decisión ha sido objeto de apelación y se encuentra pendiente de pronunciamiento en segunda instancia.
- 1245.** Por último, el Gobierno manifiesta que, al haber recurrido las partes ante el Poder Judicial a fin de calificar la legalidad y resolver los actos cuestionados, toca a este órgano resolver la materia con total independencia, de cuyos resultados informará en su oportunidad. No se advierte de la información obtenida respecto de este caso, elementos que pongan en evidencia la comisión de las conductas atentatorias atribuidas a los entes involucrados.

C. Conclusiones del Comité

- 1246.** *El Comité observa que los alegatos del presente caso se refieren principalmente: 1) a la negativa por parte de las empresas eléctricas Edelnor S.A.A. y Cam-Perú S.R.L., así como de la autoridad administrativa del trabajo, de reconocer la representatividad del SUTREL para el ejercicio de la negociación colectiva; 2) a la falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de las dos empresas; 3) a la bonificación por parte de ambas empresas a los trabajadores que renuncien a su afiliación al SUTREL; 4) a las amenazas de Edelnor S.A.A. de restringir la actividad de la sección sindical del SUTREL en lo que respecta a la difusión de la prensa institucional del Sindicato, y 5) a las amenazas de Edelnor S.A.A. de retirar la licencia sindical permanente de los delegados del SUTREL.*
- 1247.** *En lo que respecta a la alegada negativa de la empresa Edelnor S.A.A. a negociar colectivamente con la organización sindical SUTREL (según los querellantes la empresa considera que no tiene la obligación de negociar con un sindicato minoritario y que además ha suscrito un convenio colectivo con la mayoría de los trabajadores), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la empresa informó que: 1) en la empresa existen varias organizaciones sindicales que agrupan en su conjunto a una minoría de trabajadores, dado que la mayor parte de ellos ha optado por no afiliarse a una organización sindical; 2) celebró una convención colectiva con la mayoría absoluta de los trabajadores que expresaron su voluntad de suscribirla por ser mayoría en la empresa; 3) en el desarrollo de la negociación colectiva derivada del pliego de peticiones presentado por el SUTREL la autoridad administrativa se pronunció en el sentido de que*

la empresa debía negociar con el SUTREL, pero posteriormente se pronunció un laudo arbitral a favor de la convención colectiva negociada con los trabajadores, y 4) el laudo arbitral en cuestión ha sido impugnado ante la autoridad judicial.

- 1248.** *El Comité recuerda que la protección de la negociación colectiva supone, en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, que las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 831].*
- 1249.** *Además, el Comité subraya el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva y considera que una negociación directa entre las empresas y sus trabajadores, por encima de una organización representativa cuando la misma existe, puede actuar en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 786].*
- 1250.** *El Comité pide al Gobierno que garantice la aplicación de estos principios y que promueva la negociación colectiva con el SUTREL en la empresa Edelnor S.A.A. Asimismo el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la acción judicial interpuesta en relación con el laudo arbitral que confirmó la vigencia de la convención colectiva concluida con los trabajadores no sindicalizados de la empresa.*
- 1251.** *En cuanto a la alegada negativa de la empresa Cam-Perú S.R.L. a negociar colectivamente con la organización sindical SUTREL (según los querellantes la empresa Edelnor S.A.A. decidió en 2002 crear una subsidiaria — Cam Perú S.R.L. — encargada de la comercialización, almacenamiento, distribución de materiales y control y mantenimiento de suministros eléctricos y al momento de dicha transferencia las empresas se comprometieron a respetar los derechos adquiridos de los trabajadores), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la empresa informó que: 1) el fundamento de su oposición a dar trámite a los pliegos de peticiones que sucesivamente ha presentado el sindicato radica en que en un sindicato de rama de actividad solamente puede representar a los trabajadores de una sola actividad y no a trabajadores de dos actividades diferentes, tal como ha pretendido hacerlo el SUTREL al querer asumir la representación de sindicatos de dos ramas de actividades diferentes como son aquellas referidas al sector eléctrico y empresas como Cam-Perú S.R.L. que pertenecen al sector servicios; 2) no tiene objeción a que sus propios trabajadores constituyan una organización sindical para la defensa de sus derechos e intereses, pero que no existiría razón alguna o motivo legal para que un sindicato de rama de actividad a la que no pertenece la empresa represente a un sector de sus trabajadores afiliados. El Comité toma nota también de que el Gobierno manifiesta que la autoridad administrativa del trabajo declaró fundada la oposición deducida por el empleador y en consecuencia improcedente la negociación colectiva, y que en contra de dicho pronunciamiento la organización sindical interpuso una acción de amparo que se encuentra pendiente de pronunciamiento en segunda instancia.*
- 1252.** *A este respecto, el Comité considera que si los trabajadores de la empresa Cam-Perú S.R.L. están afiliados a la organización sindical SUTREL (sindicato de rama), dicho sindicato debería poder negociar en nombre de sus afiliados (ello tanto más si se tiene en cuenta que la empresa Cam-Perú S.R.L. es una subsidiaria de la empresa Edelnor S.A.A. de la que provienen los trabajadores y en la que el SUTREL afilia a trabajadores). En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que si se constata que los trabajadores de la empresa Cam-Perú S.R.L. están afiliados al SUTREL y éste es el sindicato más representativo, tome medidas para promover la negociación colectiva entre este sindicato y la empresa Cam-Perú S.R.L. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga*

informado del resultado de la acción de amparo interpuesta por el SUTREL contra la decisión de la autoridad administrativa que declaró fundada la posición de la empresa de no negociar colectivamente.

- 1253.** *En cuanto a la falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de la empresa Edelnor S.A.A. y de la Cam-Perú S.R.L., el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones y observa que la FTLFP pone de relieve que la sentencia judicial del 18.º Juzgado Laboral de Lima de fecha 18 de agosto de 2004 ordenó el descuento de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al SUTREL por parte de la Cam-Perú S.R.L. Como ha señalado en anteriores ocasiones, el Comité recuerda que «debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 435]. En dichas condiciones, el Comité pide al Gobierno que asegure que la empresa Cam-Perú S.R.L. descunte las cuotas sindicales tal como lo ha ordenado la autoridad judicial y garantice la aplicación del mencionado principio. En lo que respecta a la falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de la empresa Edelnor S.A.A., el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar el respeto del mencionado principio y que le comunique copia de toda sentencia que se dicte al respecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación en ambas empresas.*
- 1254.** *En lo que respecta al alegato según el cual ambas empresas Edelnor S.A.A. y Cam-Perú S.R.L. han procedido a incentivar con un Bono de S/. 3,5000 nuevos soles la renuncia sindical de los afiliados al SUTREL, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones y recuerda que el párrafo 1 y el apartado a) del párrafo 2 del artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por el Perú, disponen claramente que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El Comité insta al Gobierno a que se realice una investigación al respecto y, si se confirman los alegatos de las organizaciones querellantes, a que se tomen las medidas necesarias para remediar las prácticas antisindicales que se constaten y sus consecuencias. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de esta investigación.*
- 1255.** *En cuanto a las alegadas amenazas de Edelnor S.A.A. de restringir la actividad de la sección sindical del SUTREL en lo que respecta a la difusión de la prensa institucional del mismo, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha enviado sus observaciones y le recuerda la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, en la que se definen, entre otros, como derechos esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, la libertad de opinión y de expresión. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación y si fuera necesario tome las medidas necesarias para garantizar estos derechos.*
- 1256.** *En lo que respecta a las alegadas amenazas de Edelnor S.A.A. de retirar la licencia sindical permanente de los delegados del SUTREL, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha enviado sus observaciones y le recuerda que dichos permisos no deberían ser negados sin justo motivo [véase párrafo 10 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)] y que la legislación peruana regula esta cuestión. El Comité pide al Gobierno que se asegure del cumplimiento de la legislación en este asunto y que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1257. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité pide al Gobierno que promueva la negociación colectiva con el SUTREL en la empresa Edelnor S.A.A. y que le mantenga informado sobre el resultado de la acción judicial interpuesta en relación con el laudo arbitral que confirmó la vigencia de la convención colectiva concluida con los trabajadores no sindicalizados de la empresa;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que si se constata que los trabajadores de la empresa Cam-Perú S.R.L. están afiliados al SUTREL y que éste es el sindicato más representativo, tome medidas para promover la negociación colectiva entre este sindicato y la empresa Cam-Perú S.R.L. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la acción de amparo interpuesta por el SUTREL contra la decisión de la autoridad administrativa que declaró fundada la posición de la empresa de no negociar colectivamente;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que asegure que la empresa Cam-Perú S.R.L. descuenta las cuotas sindicales tal como lo ha ordenado la autoridad judicial. En lo que respecta a la falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de la empresa Edelnor S.A.A., el Comité pide al Gobierno que le comunique copia de toda sentencia que se dicte al respecto, así como que garantice el principio según el cual debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación en ambas empresas;*
- d) *el Comité insta al Gobierno a que se realice una investigación acerca de la bonificación de los trabajadores que renuncian a su afiliación al SUTREL y, si se confirman los alegatos de las organizaciones querellantes, a que se tomen las medidas necesarias para remediar las prácticas antisindicales que se constaten y sus consecuencias. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de esta investigación;*
- e) *en cuanto a las alegadas amenazas de Edelnor S.A.A. de restringir la actividad de la sección sindical del SUTREL en lo que respecta a la difusión de la prensa institucional del mismo, el Comité recuerda al Gobierno la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, en la que se definen, entre otros, como derechos esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, la libertad de opinión y de expresión. El Comité pide al Gobierno que realice una investigación y si fuere necesario que tome las medidas necesarias para garantizar estos derechos, y*
- f) *por último, recordando que los permisos sindicales no deberían ser negados sin justo motivo y que la legislación peruana regula esta cuestión, el Comité pide al Gobierno que se asegure del cumplimiento de la legislación en este*

asunto y que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.

CASO NÚM. 2329

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Quejas contra el Gobierno de Turquía

presentadas por

— el Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho
de Turquía (LASTIK-IS) y

— la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno violó los principios de la libertad sindical al suspender por tercera vez consecutiva en cuatro años una huelga en el sector del neumático al considerar que podría constituir una amenaza para la seguridad nacional

1258. La queja objeto del presente caso figura en comunicaciones del Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho de Turquía (LASTIK-IS), y de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK), ambas fechadas el 22 de marzo de 2004.

1259. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 6 de enero y 25 de julio de 2005.

1260. Turquía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

1261. En su comunicación de 22 de marzo de 2004, el Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho de Turquía (LASTIK-IS) declara que sus actividades se centran en el sector del neumático, dominado por grandes empresas multinacionales como Goodyear, Bridgestone y Pirelli. En diciembre de 2004, en nombre de unos 4.000 trabajadores, LASTIK-IS empezó a negociar con estas tres empresas para obtener un nuevo convenio para los años 2004 y 2005. Con ocasión de esas negociaciones, pudo observar que los empleadores no actuaban con buena voluntad ni con intención de llegar a un acuerdo, sino que después de obtener del Gobierno la garantía de que emplearía toda su autoridad para prohibir toda huelga eventual procuraban presionar a LASTIK-IS para que accediese a sus solicitudes inaceptables. Dadas las circunstancias y considerando que dichas pretensiones resultaban inaceptables, el comité ejecutivo de LASTIK-IS, que había puesto todo su empeño en solucionar el conflicto, decidió declarar una huelga en tres multinacionales, empezando por la fábrica de Pirelli, el 22 de marzo de 2004. Sin embargo, el Gobierno volvió a utilizar su derecho de «suspensión», de la huelga en las tres empresas, lo que equivale en realidad a una prohibición de la misma, cosa que hizo por decreto publicado en la *Gaceta Oficial* de 21 de marzo de 2004. En virtud de dicho decreto, firmado por el Presidente, el Primer Ministro, el Ministro de Trabajo y otros miembros del Consejo de Ministros, toda huelga

declarada en el sector del neumático constituiría una amenaza para la seguridad nacional. LASTIK-IS adjunta a su queja una copia de la *Gaceta Oficial* de 21 de marzo de 2004, así como una traducción del decreto núm. 2004/6998, a cuyo tenor: «resolvemos por el presente que las decisiones adoptadas en materia de huelga por el Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho de Turquía (LASTIK-IS) en Türk Pirelli Lastikleri A.S., Goodyear Lastikleri TAS y Brisa Bridgestone Sabanci Lastik Sanayii ve Ticaret A.S., y las decisiones de cierre patronal adoptadas por las empresas antes mencionadas, quedarán suspendidas por un período de 60 días hasta el 16 de marzo de 2004, por considerarse que constituyen una amenaza para la seguridad nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 33 de la ley núm. 2822 de 5 de mayo de 1983».

1262. Según añade LASTIK-IS, de conformidad con el artículo 33 de la Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales, podrán suspenderse las huelgas durante un período de 60 días siempre que se considere que constituyen una amenaza para la «salud pública» o la «seguridad nacional». Ahora bien, por regla general el concepto de «suspensión» de una huelga en virtud de dicho artículo supone en la práctica una «prohibición» por tiempo indefinido, toda vez que el artículo 34 de dicha ley faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para imponer el arbitraje obligatorio al término del período de suspensión de 60 días, a menos que las partes hayan llegado a un acuerdo o solicitado voluntariamente el arbitraje. LASTIK-IS agrega que no ha sido ésta la primera vez que se ha prohibido una huelga en el sector del neumático, pues también se utilizó de esta fórmula el 5 de mayo de 2000 y el 12 de mayo de 2002. Con el decreto de 21 de marzo de 2004 los trabajadores del sector del neumático ya no tienen la posibilidad de ejercer el derecho de huelga garantizado por el Convenio núm. 87 y ratificado por el Gobierno. LASTIK-IS opina que el diálogo social y la existencia de unas relaciones laborales democráticas son medios sumamente importantes para establecer el orden y resolver los problemas en el plano social. Por ello espera que el Gobierno respete los derechos humanos fundamentales entre los cuales figuran los derechos sindicales básicos, el derecho de sindicación y el de negociación colectiva con arreglo a los convenios de la OIT ratificados.

1263. Por comunicación de 22 de marzo de 2004, la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK), a la que está afiliada LASTIK-IS, reitera los alegatos presentados por esta última, recuerda que el Gobierno ya prohibió en dos ocasiones huelgas declaradas por LASTIK-IS y que hizo otro tanto en la industria cristalera. DISK también indica que LASTIK-IS impugnará ante el Consejo de Estado el decreto cuestionado. Los comités ejecutivos de DISK y de su afiliado LASTIK-IS también están dispuestos a presentar quejas oficiales ante la Comisión Europea, al constituir el decreto una violación palmaria de los convenios de la OIT y de la legislación europea.

B. Respuesta del Gobierno

1264. En una comunicación de 6 de enero de 2005, el Gobierno indica que según mencionó en respuestas previas relativas a la misma cuestión [véase el caso núm. 2303], todavía no han concluido los estudios realizados por una comisión de eruditos constituida de acuerdo con los interlocutores sociales a fin de enmendar la Ley núm. 2822, sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales, y la Ley núm. 2821 sobre Sindicatos, a fin de armonizar la legislación aplicable con el *acervo comunitario* de la Unión Europea y las normas de la OIT, y actualizarla con miras a reflejar en ella la evolución registrada recientemente en el país.

1265. El Gobierno añade que en abril de 2004 se envió a la OIT un ejemplar del proyecto de ley por el que se pretende enmendar la ley núm. 2822, el mismo que se adjuntó a la respuesta del Gobierno relativa al caso núm. 2303. Según ya se indicó en aquellas ocasiones, las nuevas disposiciones introducidas en el primer párrafo del artículo 33 de la Ley núm. 2822

sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales en materia de suspensión de huelgas prevén que «el Consejo de Ministros podrá emitir una orden de suspensión previo dictamen del Consejo de Estado sobre el particular».

- 1266.** El Gobierno agrega que esta disposición también figura en realidad en otros textos internacionales referentes al mismo tema. En los artículos 30 y 31 de la Carta Social Europea relativos a la «suspensión de obligaciones en caso de guerra o de peligro público» y a las «restricciones», se contempla la posibilidad de restringir algunos principios y derechos en aras del interés público, o por motivos de seguridad nacional, salud pública o de moral con arreglo a lo dispuesto en la legislación.
- 1267.** El Gobierno añade que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinó con el debido detenimiento las comunicaciones de LASTIK-IS y de DISK. Tras la suspensión de la huelga por decreto del Consejo de Ministros, el Profesor y Doctor Fevsi Sahlanan volvió a ser nombrado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social mediador para la resolución del conflicto. Con el empeño y la supervisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el 12 de mayo de 2004 las partes fueron convocadas ante el mediador oficial para celebrar consultas sobre el convenio colectivo de trabajo. El 13 de mayo de 2004 alcanzaron un consenso a raíz del cual se adoptó el convenio colectivo ya concluido para el período comprendido entre el 1.º de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2005.
- 1268.** En una comunicación fechada el 25 de julio de 2005, el Gobierno presenta el historial del conflicto. Según el Gobierno, el 8 de septiembre de 2003 LASTIK-IS pidió que se determinase su legitimación para concluir convenios colectivos de trabajo en las plantas de Türk Pirelli A.S., Goodyear Lastikleri T.A.S. y Brisa Bridgestone Sabanci Lastik Sanayii ve Ticaret A.S. Tras determinar la Dirección General del Trabajo que el Sindicato reunía la mayoría legal necesaria a estos efectos, envió a las partes correspondencia sobre la cuestión de la competencia y, al no oponerse objeción a la misma en el plazo legal señalado, se expidió el correspondiente certificado de legitimación al Sindicato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de la ley núm. 2822. Cuando el convenio colectivo desembocó en un conflicto, la Dirección Regional del Trabajo de Kocaeli nombró a mediadores oficiales en los tres lugares de trabajo mencionados. Al no poderse alcanzar un acuerdo al respecto, el Sindicato anunció su decisión de ir a la huelga el 8 de marzo de 2004. Al considerarse que esta decisión redundaba en detrimento de la seguridad nacional, el Consejo de Ministros emitió un decreto con fecha 16 de marzo de 2004 (publicado en la *Gaceta Oficial* de 21 de marzo de 2004) para suspender las huelgas durante un período de 60 días. Se nombró a otro mediador oficial de conformidad con el artículo 34 de la ley núm. 2822. Gracias a los esfuerzos de mediación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien fue ayudado por el mediador oficial, los representantes de LASTIK-IS y los empleadores se reunieron el 12 de mayo de 2004 en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Después de las negociaciones, el 13 de mayo de 2004 las partes concluyeron convenios colectivos de trabajo para el período comprendido entre el 1.º de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2005.
- 1269.** El Gobierno añade que LASTIK-IS presentó un recurso ante la 10.ª Sala del Consejo de Estado contra el decreto del Consejo de Ministros por el que se ordenaba la suspensión de la huelga. El Consejo de Estado decidió suspender la ejecución del decreto. El 23 de septiembre de 2004 el pleno de las salas de la jurisdicción administrativa del Consejo de Estado desestimó un recurso presentado contra esa decisión. El Gobierno adjunta copias de los convenios colectivos concluidos entre las partes y de la resolución del Consejo de Estado fechada el 23 de septiembre de 2004 (caso núm. 2004/387).

C. Conclusiones del Comité

- 1270.** *El Comité observa que los alegatos se refieren en este caso a la violación por el Gobierno de los principios de la libertad sindical mediante la suspensión de una huelga, por tercera vez consecutiva en cuatro años, en el sector del neumático en razón de que dicha huelga constituiría una amenaza para la seguridad nacional.*
- 1271.** *El Comité observa en particular que según los alegatos de las organizaciones querellantes, al emitir el decreto núm. 2004/6998 de 21 de marzo de 2004, el Consejo de Ministros se valió por tercera vez consecutiva en cuatro años de la prerrogativa que le confiere el artículo 33 de la Ley núm. 2822 sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales de suspender, y en realidad prohibir, una huelga en el sector del neumático al poder constituir la misma una amenaza para la seguridad nacional. Según las organizaciones querellantes, el comité ejecutivo de LASTIK-IS había decidido ir a la huelga el 22 de marzo de 2004 para manifestar su oposición a las pretensiones inaceptables de los empleadores. Estos últimos son grandes empresas multinacionales (Goodyear, Bridgestone y Pirelli) y habían recibido supuestamente garantías del Gobierno de que en caso de huelga éste la prohibiría. Según las organizaciones querellantes, también se expedieron decretos similares en fechas recientes para prohibir huelgas en otros sectores. El Comité observa que el artículo 53 de la Ley núm. 2822 sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales faculta al Gobierno para suspender cualquier huelga por un período de 60 días cuando se considere que ésta constituye una amenaza para la «salud pública» o la «seguridad nacional». Con todo, según las organizaciones querellantes la «suspensión» de las huelgas equivale en la práctica a su prohibición por tiempo indefinido, toda vez que el artículo 34 de la misma ley faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para imponer el arbitraje obligatorio al término del período de 60 días de suspensión, a menos que las partes hayan llegado a un acuerdo o hayan solicitado voluntariamente el arbitraje.*
- 1272.** *El Comité observa que en el decreto núm. 2004/6998 del Consejo de Ministros no se exponen los motivos por los cuales se consideraba que una huelga en el sector del neumático resultaría perjudicial para la seguridad nacional. Además, el Gobierno no facilita respuesta alguna a los alegatos según los cuales en varias ocasiones prohibió huelgas en el sector del neumático por razones de seguridad nacional. El Comité también toma nota de que, según la respuesta del Gobierno, LASTIK-IS presentó un recurso ante la 10.ª Sala del Consejo de Estado, que resolvió suspender la ejecución del decreto. El 23 de septiembre de 2004, el pleno de las salas de la jurisdicción administrativa del Consejo de Estado desestimó el recurso presentado contra dicha resolución. Entre tanto, los esfuerzos de mediación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y del mediador oficial nombrado para la resolución de este conflicto permitieron sin embargo a las partes alcanzar un consenso para concluir un acuerdo colectivo un día después de que se las convocase para celebrar consultas (los días 12 y 13 de mayo de 2004). En consecuencia, ya se ha concluido un convenio colectivo aplicable al período comprendido entre el 1.º de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2005.*
- 1273.** *El Comité lamenta tomar nota de que no es éste el primer caso relativo a Turquía que se refiere a alegatos según los cuales el Consejo de Ministros ha decidido suspender una huelga por razones de seguridad nacional, sin haber vínculo aparente entre los sectores afectados (neumático, cristal, servicios municipales y empresas de administración estatal) y la seguridad nacional. El Comité recuerda las conclusiones y recomendaciones formuladas en relación con el caso núm. 2303, según las cuales el artículo 33 de la ley núm. 2822 no era de por sí contrario a los principios de la libertad sindical, siempre que se aplicase de buena fe y con apego al significado habitual de los conceptos de «seguridad nacional» y «salud pública». No obstante, la reiterada aplicación de esta disposición con miras a evitar huelgas en sectores como las industrias cristalera y del caucho, los*

servicios municipales y las empresas públicas, que no parecían guardar una relación directa con la seguridad nacional y la salud pública, podían constituir una violación sistemática del derecho de huelga [véase 335.º informe, párrafo 1376].

- 1274.** *El Comité subraya que, en general, la decisión de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda sin embargo que los artículos 21-23, 27, 28, 35 y 37 de la ley núm. 2822 requieren como presupuesto para la convocación de una huelga legal la fijación de un período de espera dilatado de casi tres meses contados desde el inicio de las negociaciones, incluido un período impuesto de arbitraje obligatorio de hasta tres semanas (artículo 23). El Comité también toma nota de que, según el informe del Gobierno, en el presente caso ya se había recurrido a la mediación mediante los mediadores oficiales nombrados por la Dirección Regional del Trabajo de Kocaeli antes de que LASTIK-IS anunciase la decisión de ir a la huelga, de conformidad con lo dispuesto en la legislación. Así pues, cuando el Gobierno decidió suspender la huelga por un período adicional de 60 días y nombrar a otro mediador oficial, pese a haberse celebrado ya la preceptiva mediación, esta decisión constituía una prórroga de lo que ya cabía considerar como un procedimiento detallado previsto en la ley. El Comité también toma nota de que las organizaciones querellantes se refieren al artículo 34 de la ley núm. 2822, que dispone que «cuando al expirar el plazo señalado para la suspensión las partes no hayan podido alcanzar una solución consensuada o no hayan convenido en recurrir al arbitraje privado, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social someterá el conflicto al Alto Tribunal de Arbitraje», y subraya recalcar que toda «suspensión» decretada en virtud de los artículos 33 y 34 constituye en última instancia una prohibición de la huelga ya que los empleadores esperan que el Gobierno haga valer su prerrogativa contemplada en el artículo 34 de remitir la solución del conflicto al arbitraje obligatorio.*
- 1275.** *El Comité recuerda que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable en caso de crisis nacional aguda y cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 515 y 517]. El Comité subraya que la fabricación de automóviles no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 545]; considera que la fabricación de neumáticos forma parte de la industria automovilística y que los trabajadores de la misma deberían disfrutar del derecho de huelga sin traba alguna. En general, para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 540].*
- 1276.** *El Comité también considera que la imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio al margen de las excepciones permitidas y arriba mencionadas plantea dificultades en relación con la aplicación del Convenio núm. 98, al ser contrario a la índole libre y voluntaria de la negociación colectiva. Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 862].*

- 1277.** *Tomando nota de que en la industria del neumático ya se concluyó un convenio colectivo para el período comprendido entre 2004 y 2005 gracias a la intercesión del mediador oficial, el Comité lamenta la práctica sistemática del Gobierno consistente en poner coto a los conflictos colectivos y en evitar las huelgas invocando motivos de seguridad nacional en sectores como la industria del neumático, que aparentemente no guarda relación alguna con la seguridad nacional y no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término. El Comité pide al Gobierno que en el futuro se abstenga de recurrir a esta práctica y que vele por que no se eviten las huelgas de esta forma, con la salvedad posible de los servicios que se consideren esenciales en el sentido estricto del término, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o en caso de crisis nacional aguda.*
- 1278.** *El Comité también toma nota de que el Gobierno se refiere en su respuesta a la labor que está realizando la Comisión de Eruditos constituida de acuerdo con los interlocutores sociales a fin de enmendar la Ley núm. 2822 sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales y la Ley núm. 2821 sobre Sindicatos. El Comité toma nota de que tras la labor realizada por la Comisión de Eruditos se introdujeron nuevas disposiciones en el artículo 33 de la ley núm. 2822, en cuya virtud el Consejo de Ministros puede ordenar la suspensión de una huelga sólo previo dictamen del Consejo de Estado sobre el particular.*
- 1279.** *El Comité recuerda una vez más las conclusiones y recomendaciones que formulara en el caso núm. 2303 sobre esta cuestión. En particular, el Comité recuerda que en aquel caso el Consejo de Ministros decretó la anulación de una resolución del Consejo de Estado que volvía inaplicable un decreto del Consejo de Ministros por el que se había suspendido una huelga en la industria cristalera, de forma que la huelga volvía a quedar suspendida. El Comité consideró que, en vista de que en las enmiendas propuestas se parecía contemplar un papel consultivo para el Consejo de Estado, no parecían constituir una mejora respecto a la legislación vigente, y podrían entrañar incluso un debilitamiento del Consejo de Estado, que según se apuntó anteriormente, está facultado para reconsiderar las resoluciones del Consejo de Ministros e invalidarlas. En consecuencia, el Comité recomienda que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional no debe corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas [véase 335.º informe, párrafos 1376 y 1377].*
- 1280.** *El Comité toma nota de que en el presente caso el Consejo de Estado volvió a resolver a favor de la suspensión de la aplicación del decreto núm. 2004/6998 a raíz de un recurso presentado por LASTIK-IS, y que el pleno de las salas de la jurisdicción administrativa del Consejo de Estado confirmó esta decisión el 23 de septiembre de 2005. A pesar de ello, y en vista del plazo necesario para pronunciar esas decisiones, las correspondientes resoluciones no llegaron a surtir efecto ya que las partes lograron un acuerdo entretanto. El Comité observa por lo tanto que, según la información de que dispone, como el análisis judicial del Consejo de Estado divergía de la evaluación del Gobierno, el Gobierno interpuso un recurso, que ocasionó un retraso que en la práctica restó todo efecto a la revisión judicial. En el caso núm. 2303 el Gobierno se conformó con pronunciar una decisión contraria. Así, pese a reconsiderarse en sede judicial la práctica del Gobierno consistente en poner coto a los conflictos colectivos y a las huelgas por motivos de seguridad nacional, los efectos de dicha revisión pueden ser atenuados.*
- 1281.** *El Comité toma nota finalmente de los comentarios del Gobierno relativos a la conformidad del artículo 33 de la ley núm. 2822 con determinados instrumentos internacionales que permiten la restricción de determinados derechos en aras del interés público, o por motivos de seguridad nacional, salud o moral pública. Si bien el Comité considera, según ya indicó anteriormente, que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones o incluso prohibiciones por motivos directamente vinculados a la seguridad*

nacional, el Comité no puede menos de observar en este caso y en el caso núm. 2303 que el Gobierno ha actuado aparentemente al amparo de dicho artículo pero sin facilitar indicación alguna de los objetivos de seguridad y salud específicamente protegidos. En este tipo de casos resulta todavía más evidente la necesidad de invocar motivos específicos para justificar la decisión del Gobierno, pues las autoridades judiciales no han confirmado la evaluación que el Gobierno ha realizado de esta situación.

1282. *Dadas las peculiares condiciones de este caso, el Comité pide una vez más al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para que se modifique el artículo 33 de la ley núm. 2822 a fin de que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional no corresponda al Gobierno, sino a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

1283. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *tomando nota de que ya se concluyó un convenio colectivo para el período comprendido entre 2004 y 2005 en la industria del neumático gracias a la intercesión del mediador oficial, el Comité lamenta la práctica sistemática del Gobierno consistente en poner término a los conflictos colectivos y en evitar las huelgas invocando motivos de seguridad nacional en sectores como la industria del neumático, que aparentemente no guarda relación alguna con la seguridad nacional y no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término. El Comité pide al Gobierno que en el futuro se abstenga de recurrir a esta práctica y que vele por que no se eviten las huelgas de esta manera, con la salvedad posible de los servicios que se consideren esenciales en el sentido estricto del término, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o en caso de crisis nacional aguda, y*
- b) *el Comité pide una vez más al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para que se modifique el artículo 33 de la ley núm. 2822, a fin de que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.*

**Quejas contra el Gobierno de Turquía
presentadas por**

- la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK) y
- la Internacional de la Educación

Alegatos: la organización querellante alega que el Fiscal General de Ankara presentó una demanda en la que se solicitaba a los tribunales que ordenasen la disolución del Sindicato de Funcionarios Públicos de la Enseñanza (Eğitim Sen), por considerar que una de las finalidades establecidas en los estatutos de este sindicato, a saber, la defensa del «derecho de todos los ciudadanos a una enseñanza impartida en su lengua materna y al desarrollo de su cultura», era contraria a las disposiciones constitucionales y legislativas que prohíben la enseñanza de toda lengua distinta del turco como lengua materna, y también al artículo 3 de la Constitución nacional en el que se establece que el Estado turco, así como su nación y su territorio, constituye una entidad indivisible

- 1284.** La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), de 9 de julio de 2004. En una comunicación de 1.º de septiembre de 2005 la Internacional de la Educación se asoció a la queja y envió información adicional.
- 1285.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 30 de septiembre de 2004 y 6 de enero, 29 de marzo, 15 de abril y 25 de julio de 2005.
- 1286.** Turquía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

- 1287.** En una comunicación de 9 de julio de 2004, la KESK señaló que, el 10 de junio de 2004, el Fiscal General de Ankara presentó una demanda contra el Sindicato de Funcionarios Públicos de la Enseñanza (Eğitim Sen), organización afiliada a la KESK, que tenía por objeto disolver este sindicato en virtud de los artículos 3 y 42 de la Constitución nacional, así como de los artículos 20 y 37 de la Ley núm. 4688 sobre Sindicación de los Funcionarios Públicos. Esta demanda se fundaba en que uno de los artículos de los estatutos del Eğitim Sen (artículo 2, b)) establece que «el Sindicato Eğitim Sen tiene por finalidad la defensa de una enseñanza democrática, laica, científica y libre, así como del derecho de todos los ciudadanos a una enseñanza impartida en su lengua materna y al

desarrollo de su cultura de conformidad con el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales».

- 1288.** Conforme indicó la organización querellante, el artículo 3 de la Constitución nacional turca establece que: «El Estado turco, así como su territorio y su nación, constituye una entidad indivisible». Además, el artículo 42 de la Constitución establece que: «Ningún idioma distinto del turco podrá ser enseñado como lengua materna a los ciudadanos de Turquía ni utilizado para impartir cursos en ningún establecimiento de formación profesional o de enseñanza. Los idiomas extranjeros que podrán ser enseñados en los establecimientos de formación profesional y de enseñanza, así como las reglas que habrán de aplicar los establecimientos docentes al impartir formación o enseñanza empleando un idioma extranjero, quedarán determinados por la legislación. Las disposiciones pertinentes de tratados internacionales quedan sujetas a reservas». Por otra parte, el artículo 20 de la ley núm. 4688 prevé que: «Ni la dirección ni los órganos de los sindicatos y sus confederaciones establecidos de conformidad con esta ley podrán actuar de forma contraria a las características de la República y los principios democráticos». En el artículo 37 de la misma ley se establece que: «Los sindicatos y las confederaciones cuya actuación sea contraria a las características de la República y a los principios democráticos inscritos en la Constitución serán clausurados si así lo solicita el Fiscal General de la ciudad en que estas organizaciones tengan su sede». Por último, el artículo 6 de la ley núm. 4688 prevé que, cuando se verifique que la legislación ha sido violada o que no se ha dado cumplimiento a sus disposiciones, la autoridad competente exigirá al sindicato en cuestión que rectifique en el plazo de un mes las infracciones u omisiones que se le imputen; de lo contrario, la autoridad recurrirá al tribunal laboral competente y solicitará la prohibición de las actividades de dicho sindicato. El tribunal dará al sindicato un plazo de 60 días para adoptar las medidas correctivas del caso. Si, al caducar dicho plazo de 60 días, el sindicato no ha modificado sus estatutos y otra documentación de conformidad con la legislación, el tribunal resolverá su disolución.
- 1289.** Según la organización querellante, de lo anterior se desprende claramente que la presentación de demandas contra sindicatos o confederaciones con miras a solicitar su disolución sólo es procedente cuando dichas organizaciones han actuado contra la República y contra los principios democráticos citados en la Constitución. Ahora bien, el motivo indicado por el Fiscal General en su solicitud de disolución se refería simplemente al hecho de que el Sindicato Egitim Sen no había cambiado un artículo de sus estatutos. Por tal motivo, la demanda no se ajustaba a lo dispuesto en el artículo 37 de la ley núm. 4688. En su defecto, debería aplicarse el procedimiento previsto en el artículo 6 de la ley núm. 4688.
- 1290.** La organización querellante añadió que el artículo 2, apartado *b*), de los estatutos del Sindicato Egitim Sen defiende el derecho a recibir una educación impartida en la lengua materna de los educandos y también el desarrollo de la cultura de cada ciudadano, en una perspectiva democrática concordante con las leyes de la República. La Gobernación de Ankara ya había solicitado, al Fiscal General el 29 de marzo de 2002, que adoptara las medidas necesarias para lograr la disolución del sindicato, pero el Fiscal General no había encontrado fundamentos jurídicos para sustentar una acción en tal sentido. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había informado que los estatutos del sindicato eran compatibles con la legislación y la Constitución. Además, desde esa fecha se habían registrado numerosos cambios en la legislación nacional turca. En particular, en virtud del artículo 11 de la ley núm. 4771, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* el 9 de agosto de 2002, la legislación admitía ya la posibilidad de que los ciudadanos turcos aprendieran los distintos idiomas y dialectos hablados en el país. La Asamblea Nacional había ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, y se había introducido la enmienda correspondiente al artículo 90 de la Constitución nacional, de manera que, en caso de que hubiese contradicción entre los

convenios internacionales ratificados por Turquía y la legislación nacional, debían tener preeminencia los convenios internacionales. Por último, en virtud de las normas publicadas el 15 de diciembre de 2003 en relación con la posibilidad de que los ciudadanos turcos aprendiesen los distintos idiomas y dialectos hablados cotidianamente en el país, la legislación permitía ya el aprendizaje y el desarrollo de las distintas lenguas. Por consiguiente, los estatutos del Sindicato Egitim Sen eran claramente compatibles con la legislación nacional.

- 1291.** La organización querellante concluyó afirmando que, al no subsistir ningún obstáculo jurídico a la defensa del derecho a una educación impartida en la lengua materna de los educandos en Turquía, la presentación de una demanda judicial infundada contra el Sindicato Egitim Sen y sus dirigentes constituía una violación de los principios de la libertad sindical y de asociación, del artículo 3 del Convenio núm. 87 y del artículo 5, párrafo 2, del Convenio núm. 151.
- 1292.** En una comunicación de 1.º de septiembre de 2005 la Internacional de la Educación alega que el 25 de mayo, la Suprema Corte de Turquía ordenó que Egitim Sen sea disuelto. El 3 de julio durante un congreso extraordinario de Egitim Sen se decidió remover de los estatutos del sindicato el artículo que motivó la sentencia de la Suprema Corte. Por lo tanto, Egitim Sen estima que no existen fundamentos legales para disolver el sindicato y que el caso ante la Corte debería clausurarse. Sin embargo, la amenaza de que Egitim Sen sea disuelto persiste ya que la Corte Laboral debía expedirse basada en la decisión final de la Suprema Corte para fines de agosto de 2005.

B. Respuesta del Gobierno

- 1293.** En una comunicación de 30 de septiembre de 2004, el Gobierno indicó que en Turquía los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los funcionarios públicos quedan regulados por las disposiciones de la ley núm. 4688, de 25 de junio de 2001, sobre sindicación de esta categoría de trabajadores, ley en la que se recogen los principios contenidos en los Convenios núms. 87, 98 y 151. El Gobierno precisó que los alegatos de la organización querellante, en representación de su organización afiliada, el Sindicato de Funcionarios Públicos de la Enseñanza (Egitim Sen), se referían a los procedimientos jurídicos establecidos por la ley núm. 4688 para tratar de las infracciones a las disposiciones de esta ley. En particular, las autoridades competentes del ejecutivo debían determinar si había tales infracciones en el momento de la constitución de los sindicatos, de conformidad con el artículo 6 de la citada ley.
- 1294.** Por otra parte, el Gobierno señaló que la demanda presentada el 10 de junio de 2004 con el objeto de obtener la disolución del Sindicato Egitim Sen (expediente núm. 2004/833), fue desestimada por el Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara al cabo de una audiencia que se celebró el 15 de septiembre de 2004 (decisión núm. 2004/752).
- 1295.** En una comunicación de 6 de enero de 2005, el Gobierno añadió que la decisión del Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara que había rechazado la demanda había sido objeto de un recurso ante la 9.ª Sala del Tribunal Supremo de Apelaciones, que anuló la primera sentencia en una decisión de 3 de noviembre de 2004 (núm. 2004/24792).
- 1296.** En sus comunicaciones de 29 de marzo y 15 de abril de 2005, el Gobierno transmitió las decisiones respectivas del Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara y de la 9.ª Sala del Tribunal Supremo de Apelaciones. El Gobierno añadió que, en el curso de una nueva audiencia celebrada el 21 de febrero de 2005, el Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara confirmó su primera sentencia en el sentido de anular la solicitud de disolución, y que una vez hecha pública esta decisión de confirmación de la primera sentencia, el caso se

remitiría a la Asamblea General de la Sala de Asuntos Jurídicos del Tribunal Supremo de Apelaciones, que dictaría una sentencia definitiva.

1297. En una comunicación de 25 de julio de 2005, el Gobierno indicó que, reunida el 25 de mayo de 2005, la Asamblea General de la Sala de Asuntos Jurídicos del Tribunal Supremo de Apelaciones anuló, una vez más, la segunda decisión del Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara, basándose en los argumentos sostenidos previamente por la 9.^a Sala del Tribunal Supremo de Apelaciones. Esta sentencia definitiva fue adoptada por unanimidad, pero con votos particulares en cuanto a sus fundamentos que no se han divulgado todavía. El Gobierno indicó, además, que el Sindicato Egitim Sen envió el 6 de julio de 2005 una comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adjuntando el texto de sus estatutos. En éstos se había modificado el párrafo *b*) del artículo 2 («Objetivos del Sindicato»), con la supresión de la frase «enseñanza impartida en su lengua materna». El Gobierno adjuntó a su comunicación la versión modificada de los estatutos.

C. Conclusiones del Comité

1298. *El Comité observa que el objeto de este caso lo constituyen los alegatos de que el Fiscal General de Ankara presentó, el 10 de junio de 2004, una demanda en virtud del artículo 37 de la Ley núm. 4688 sobre Sindicación de los Funcionarios Públicos (en donde se establece que «todo sindicato o confederación que realice actividades contra los atributos del Estado contenidos en la Constitución o contra los principios democráticos será puesto en liquidación por el tribunal de trabajo local a solicitud del procurador») en la que solicitaba a los tribunales que ordenasen la disolución del Sindicato de Funcionarios Públicos de la Enseñanza (Egitim Sen), por considerar que una de las finalidades establecidas en los estatutos de dicho sindicato, a saber, la defensa del «derecho de todos los ciudadanos a una enseñanza impartida en su lengua materna y al desarrollo de su cultura», era, a juicio del Fiscal General, contraria a las disposiciones constitucionales y legislativas que prohíben la enseñanza de toda lengua distinta del turco como lengua materna, y también al artículo 3 de la Constitución nacional en el que se establece que el Estado turco, así como su nación y su territorio, constituye una entidad indivisible.*

1299. *El Comité observa que, según se desprende del texto de las decisiones judiciales transmitidas por el Gobierno, el tribunal de primera instancia (Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara) rechazó la solicitud de orden de disolución del Sindicato Egitim Sen, argumentando que la cláusula impugnada contenida en los estatutos no constituía un riesgo para la unidad de la nación y del territorio de la República y que esta cláusula no era incompatible tampoco con los artículos 10 y 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en lo que atañe, respectivamente, al derecho a la libertad de expresión, a defender opiniones y a recibir y difundir información e ideas sin injerencia de las autoridades públicas, así como al derecho a la libertad de reunión en condiciones pacíficas y a la libertad de asociación, inclusive el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos con el fin de proteger los propios intereses.*

1300. *El Comité toma nota también de que la 9.^a Sala del Tribunal Supremo de Apelaciones decidió anular la decisión del tribunal de primera instancia, por considerar que la expresión en cuestión era contraria a los recaudos necesarios para evitar toda expresión contraria a la unidad del Estado e infringía los artículos 3 y 42, 6) de la Constitución, así como el artículo 20 de la ley núm. 4688, y que por consiguiente la Corte Suprema consideró que el Sindicato Egitim Sen debía ser disuelto con arreglo a lo dispuesto en el artículo 37 de la ley núm. 4688. El Tribunal Supremo de Apelaciones sustentó su decisión en los siguientes argumentos: i) de acuerdo con la definición contenida en el apartado f) del artículo 3 de la ley núm. 4688, sindicato es una institución dotada de personalidad jurídica cuyo propósito es la defensa y promoción de los derechos e intereses sociales,*

económicos y profesionales de los funcionarios públicos; ahora bien, los objetivos que se había fijado el Sindicato Egitim Sen rebasaban el ámbito de las finalidades definidas en el apartado f) del artículo 3 de la ley núm. 4688 en la medida en que también incluían el «derecho de todos los ciudadanos a una enseñanza impartida en su lengua materna y al desarrollo de su cultura»; los sindicatos deberían tener por única finalidad la defensa de los intereses sociales y económicos comunes de sus afiliados, por lo que la obstinación con que el Sindicato Egitim Sen se había negado a modificar sus estatutos era motivo de sospecha y ponía de manifiesto que esta organización desplegaba actividades ajenas al ámbito de las finalidades normales de un sindicato; ii) la citada cláusula contenida en los estatutos del Sindicato Egitim Sen era incompatible con el artículo 42 de la Constitución nacional y con el artículo 2 de las leyes núms. 2925 y 4771 (modificadas), disposiciones que prohibían la enseñanza de todo idioma distinto del turco como lengua materna a los ciudadanos de Turquía así como la utilización docente de otros idiomas en establecimientos de formación profesional y de enseñanza, y también con el artículo 3 de la Constitución nacional, en el que se establece que «El Estado turco, así como su territorio y su nación, constituye una entidad indivisible». A juicio del Tribunal Supremo de Apelaciones, estas disposiciones constitucionales y legislativas constituían salvaguardas necesarias en una sociedad democrática para la defensa de la seguridad nacional y del orden y la protección públicos; dichas disposiciones tenían por objeto evitar todo cuestionamiento de la unidad del Estado. Los autos fueron devueltos al Segundo Tribunal del Trabajo de Ankara, que tras un nuevo examen, el 21 de febrero de 2005, confirmó su primera decisión y rechazó la solicitud de disolución del sindicato. Por último, el 25 de mayo de 2005, en segunda apelación, la Asamblea General de la Sala de Asuntos Jurídicos del Tribunal Supremo de Apelaciones confirmó su decisión anterior y anuló nuevamente la decisión del tribunal de primera instancia, fundamentándose en los motivos invocados anteriormente por la 9.ª Sala del Tribunal Supremo de Apelaciones.

- 1301.** *Por otra parte, el Comité toma nota también de que de la información enviada por el Gobierno, en una comunicación de 6 de julio de 2005, el Sindicato Egitim Sen informó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la modificación de sus estatutos, en los que se había suprimido la expresión «enseñanza impartida en su lengua materna».*
- 1302.** *Además de constatar que el Sindicato Egitim Sen ha dado cumplimiento a la resolución definitiva del Tribunal Supremo, el Comité observa también que, en su queja, la organización querellante alegó que los estatutos del Sindicato Egitim Sen, inclusive el pasaje referido a la enseñanza impartida en la lengua materna de los educandos, eran claramente compatibles con la legislación, y que la solicitud de disolución era infundada y contraria al artículo 37 de la ley núm. 4688, por los siguientes motivos: i) el Sindicato Egitim Sen no había actuado contra los principios de la República, sino que se había negado simplemente a modificar un artículo de sus estatutos (motivo por el que cualquier causa incoada contra este sindicato debería basarse en el artículo 6 y no en el artículo 37 de la ley núm. 4688); ii) al afirmar la voluntad de defender los derechos de los ciudadanos a una enseñanza impartida en su lengua materna y al desarrollo de su cultura, el párrafo b) del artículo 2 de los estatutos del Sindicato Egitim Sen no violaba ninguna ley sino, por el contrario, cristalizaba un espíritu puramente democrático acorde con las leyes de la República, motivo por el cual el Fiscal General había rechazado ya en 2002 otra solicitud de la Gobernación de Ankara en el sentido de disolver este sindicato; iii) asimismo, desde 2002, en Turquía se habían modificado numerosas leyes y reglamentos, de tal manera que, en virtud del artículo 11 de la ley núm. 4771 de 2002, los ciudadanos turcos tenían ahora la posibilidad legalmente admitida de aprender los distintos idiomas y dialectos practicados en el país. En particular, de conformidad con las normas dictadas el 15 de diciembre de 2003, en relación a la posibilidad abierta a los ciudadanos turcos para aprender los distintos idiomas y dialectos hablados cotidianamente en el país, tanto el aprendizaje como el desarrollo de los distintos idiomas eran ahora una posibilidad real.*

- 1303.** *El Comité hace hincapié también en que las medidas de disolución de sindicatos, habida cuenta en particular de sus graves consecuencias para la representación profesional de los trabajadores, deberían aplicarse con la mayor cautela y sólo cuando se haya demostrado fehacientemente que se han cometido actos graves. El Comité toma nota de la preocupación de Egitim Sen por su posible disolución aunque haya tomado medidas para remover el artículo cuestionado de sus estatutos y confía en que ello no se producirá. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre la situación actual del Sindicato Egitim Sen.*
- 1304.** *El Comité pide también al Gobierno que envíe información adicional relativa a las contradicciones entre los estatutos de Egitim Sen y la Constitución y todo impacto que la decisión final de la Corte Suprema pudiera tener sobre la libertad sindical.*

Recomendaciones del Comité

- 1305.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité toma nota de la preocupación de Egitim Sen por su posible disolución aunque haya tomado medidas para remover el artículo cuestionado de sus estatutos y confía en que ello no sucederá. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre la situación actual del Sindicato Egitim Sen, y*
 - b) *el Comité también pide al Gobierno que envíe información adicional relativa a las contradicciones entre los estatutos de Egitim Sen y la Constitución y todo impacto que la decisión final de la Corte Suprema pudiera tener sobre la libertad sindical.*

Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo

1306. En su reunión de noviembre de 2004, el Consejo de Administración de la OIT examinó el documento preparado por su Mesa sobre la queja relativa al incumplimiento por Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dicha queja figura en anexo I.

1307. A este respecto, el Consejo de Administración adoptó las siguientes recomendaciones:

7. El Consejo de Administración:

- a) pidió al Director General que tenga a bien solicitar al Gobierno de Venezuela, por ser éste el Gobierno contra el cual se ha presentado la queja, que comunique sus observaciones sobre dicha queja de manera tal que lleguen a poder del Director General, a más tardar, el 10 de enero de 2005;
- b) decidió considerar en su 292.^a reunión (marzo de 2005), a la luz de:
 - i) la información que haya proporcionado el Gobierno de Venezuela sobre la queja,
 - ii) las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical,si la queja debe ser remitida a una comisión de encuesta.

1308. El Gobierno presentó sus observaciones por comunicación de fecha 10 de enero de 2005, recibida en la Oficina Internacional del Trabajo el 20 de enero de 2005, que figura en anexo II. El Gobierno envía además numerosos anexos relativos al aumento del crecimiento económico del país en un 18 por ciento, la evolución de la tasa de desempleo en 2004 (de 19,1 por ciento a 10,9 por ciento), las consecuencias económicas del sabotaje político y económico, los logros del Ministerio del Trabajo en cuanto al número de organizaciones sindicales legalizadas, los resultados del referéndum revocatorio y otras elecciones políticas ganadas por el partido de Gobierno junto con informes del Centro Carter y de la OEA, las declaraciones del Gobierno de Venezuela en el Consejo de Administración en relación con los casos núms. 2249 y 2254, una declaración del GRULAC sobre la duplicación de procedimientos y pidiendo el archivo de la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución, las consultas sobre salario mínimo, estabilidad laboral y reformas a la Ley Orgánica del Trabajo efectuadas a FEDECAMARAS, una sentencia sobre la inconstitucionalidad de ciertas disposiciones de la ley de tierras, el manifiesto empresarial de FEDECAMARAS de 30 de agosto de 2004, recortes de prensa sobre la disposición del Gobierno al diálogo con los empresarios y sobre la reacción de FEDECAMARAS y de FEDEINDUSTRIAS, la reunión de FEDECAMARAS REGIONALES con el Gobierno, la respuesta del Gobierno a la consultoría jurídica de la OIT en relación a la falta de respuesta a la consulta realizada sobre los efectos suspensivos del procedimiento de contactos directos y la posterior respuesta súbita en el Consejo de Administración favoreciendo al Grupo de los Empleadores, los decretos del Gobierno sobre la adquisición de divisas, informaciones y estadísticas sobre el control de cambios, la evolución positiva de las reservas internacionales, las divisas liquidadas las importaciones

y los efectos positivos de la política de cambios en la economía, incluidas la disminución de la fuga de capitales, las tasas de interés, la liquidez monetaria y la inflación.

- 1309.** En su reunión de marzo de 2005, el Comité no pudo examinar ni formular recomendaciones al Consejo de Administración sobre la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT dado que todos los miembros empleadores del Comité presentes en su reunión habían firmado dicha queja. En tales condiciones, el Comité estimó que corresponde al Consejo de Administración sobre la base de las informaciones en su poder decidir el curso a dar a la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT [véase 336.º informe, párrafo 918]
- 1310.** En su reunión de marzo de 2005, el Consejo de Administración decidió que la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución sea sometida al Comité de Libertad Sindical tras la renovación de éste en el mes de junio, para que la examine en su reunión de noviembre de 2005 [véase en anexo III el documento GB.292/PV Actas de la 292.ª reunión del Consejo de Administración, párrafos 155 a 175].
- 1311.** El Comité de Libertad Sindical examinó en su reunión de junio de 2004 el caso núm. 2254, presentado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y formuló conclusiones provisionales. Este caso trata esencialmente de las mismas cuestiones planteadas en la queja en virtud del artículo 26. En su reunión de mayo-junio de 2005, el Comité examinó nuevamente este caso a la luz de las observaciones del Gobierno y formuló conclusiones provisionales [véase en anexo IV, 337.º informe del Comité, párrafos 1500 a 1603]. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de fecha 26 de octubre de 2005, recibida en la Oficina el 28 de octubre de 2005 (ver anexo V).
- 1312.** *Teniendo en cuenta la necesidad de obtener una evaluación objetiva de la situación actual, en particular en lo que respecta a las organizaciones de empleadores y al ejercicio de sus derechos, así como de obtener el máximo de informaciones sobre todas las cuestiones en instancia, el Comité recomienda al Consejo de Administración que envíe una misión de contactos directos antes de decidir el curso a dar a la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.*

Anexo I

92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Ginebra, 17 de junio de 2004

Recibido en NORMES el 18 de junio de 2004

Recibido en CABINET el 17 de junio de 2004 – 10168

Señor Juan Somavia
 Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo
 Ginebra
 Suiza

Estimado señor Secretario General:

Los abajo firmantes, delegados empleadores a la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2004), desean presentar, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, una queja contra el Gobierno de Venezuela por violación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

(núm. 87) ratificado por el Gobierno de Venezuela el 20 de septiembre de 1982, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por Venezuela el 19 de diciembre de 1968.

Venezuela ha incurrido en violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 en repetidas ocasiones desde 1999, según consta a los órganos de control de la OIT. Durante dicho período, los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores denunciaron tanto ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración como ante la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo el acoso de que son víctimas. Las políticas del Gobierno de Venezuela entrañaron el cierre de más de 100.000 empresas y la pérdida del empleo para varios cientos de miles de trabajadores, lo cual redundó en la mayor crisis socioeconómica registrada en Venezuela.

Desde 1999, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ha examinado cada año el incumplimiento del Convenio núm. 87 de la OIT y ha estudiado la legislación y la práctica nacionales en la materia, lo cual condujo en 2000 a la inserción de sus conclusiones en un párrafo especial del informe de la Comisión, y en 2002 en un párrafo especial por no observancia persistente y continua.

En los últimos años la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo ha venido examinando regularmente reclamaciones referidas a la composición de las delegaciones venezolanas que asistían a la Conferencia.

Pese a las recomendaciones ya formuladas por los órganos de control de la OIT (Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Comité de Libertad Sindical), el Gobierno de Venezuela sigue cometiendo actos contra los interlocutores sociales. En lo que respecta a los empleadores, estos actos consisten en:

- ataques físicos, económicos y morales dirigidos por el Gobierno contra la comunidad empresarial independiente venezolana, sus organizaciones y sus representantes;
- marginación de la mayoría de las organizaciones de empleadores y exclusión de las mismas de los procesos de diálogo social y de consulta tripartita;
- actuaciones y actos de injerencia del Gobierno para fomentar el desarrollo de una organización de empleadores paralela con el fin de eludir y debilitar a las organizaciones más representativas, entre ellas a la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS);
- fomento de un entorno hostil para los empleadores independientes, con la consiguiente privación de tierras y la promoción de ocupaciones ilegales en las explotaciones agrícolas productivas, y
- aplicación de un sistema de control discriminatorio en materia de divisas respecto de las empresas afiliadas a la organización de empleadores más representativa, FEDECAMARAS, como medida de represalia por su afiliación.

A la luz de lo antedicho, los abajo firmantes, delegados de los empleadores a la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, presentamos en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT la presente queja por incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT por parte del Gobierno de Venezuela, y solicitamos por tanto a la Oficina de la OIT que emprenda las medidas pertinentes, empezando por el examen de todos los casos pendientes ante la OIT, con miras a la oportuna tramitación de la presente queja. Nos reservamos el derecho de presentar oportunamente información más detallada.

92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra el Gobierno de Venezuela por los delegados empleadores a la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 17 de junio de 2004.

Argentina	(Firmado) Sr. Daniel Funes de Rioja, delegado suplente.
Australia	(Firmado) Sr. Bryan Noakes, delegado.
Austria	(Firmado) Sr. Peter Tomek, delegado.
Brasil	(Firmado) Sr. Dagoberto Lima-Godoy, delegado suplente.
Canadá	(Firmado) Sr. Andrew Finlay, delegado.
Chipre	(Firmado) Sr. Costas Kapartis, delegado suplente.
Francia	(Firmado) Sr. Bernad Boisson, delegado.
Alemania	(Firmado) Sra. Antje Gerstein, delegada.
India	(Firmado) Sr. I. P. Anand, delegado suplente.
Italia	(Firmado) Sra. Lucia Sasso- Mazzufferi, delegada.
Jamaica	(Firmado) Sr. Herbert Lewis, delegado.
Japón	(Firmado) Sr. Toshio Suzuki, delegado suplente.
México	(Firmado) Sr. Jorge de Regil, delegado.

Noruega	(Firmado) Sr. Vidar Lindefjeld, delegado.
Arabia Saudita	(Firmado) Sr. Abdullah Dahlan, delegado.
Sudáfrica	(Firmado) Sr. Bokkie Botha, delegado.
España	(Firmado) Sr. Javier Ferrer Dufol, delegado.
Suecia	(Firmado) Sr. Göran Trogen, delegado suplente.
Suiza	(Firmado) Sr. Michel Barde, delegado.
Túnez	(Firmado) Sr. Ali M'Kaissi, delegado suplente.
Reino Unido	(Firmado) Sr. Mel Lambert, delegado.
Estados Unidos	(Firmado) Sr. Edward Potter, delegado.
Venezuela	(Firmado) Sr. Bingen de Arbeloa, delegado.

Anexo II

Posición del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela sobre la queja presentada por un grupo de empleadores de acuerdo al artículo 26 de la Constitución de la OIT

I. Introducción

En comunicación dirigida al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (en adelante «OIT») del 17 de junio de 2004¹, algunos delegados del Grupo de los Empleadores (en adelante «*los quejosos*») ² procedieron a presentar, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, una queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por la supuesta violación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Ante todo, el Gobierno percibe los términos contradictorios en que incurren los quejosos al emplear las expresiones «*violación*» o «*violaciones*», así como de la propia Oficina al utilizar la expresión «*no observancia*»³, cuando conforme a los artículos 24 y 26 de la Constitución, se refiere a la supuesta no adopción «*de medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio*».

En su comunicación, los quejosos enuncian una serie de situaciones — que no provienen desde 1999 como afirman, sino desde 1991 — remitiendo expresamente a los casos ya presentados por los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores ante los diversos órganos de control de la OIT: Comisión de Aplicación de Normas, Comité de Libertad Sindical y Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, y asumen, — erróneamente — como tuyas, las denuncias presentadas por los trabajadores, sin tener cualidad ni legitimidad para ello.

En la oportunidad de contestar el fondo de la queja, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela rechaza todos los argumentos de los quejosos y reitera todos los argumentos presentados con anterioridad ante los órganos de control de la OIT y ante el Consejo de Administración de noviembre de 2004. Asimismo, solicita que se declare inadmisibles la queja y se ordene su archivo teniendo en consideración que **carecen de fundamentos** los argumentos contenidos en la misma; que sería **innecesario** e **inoportuno** establecer una comisión de encuesta en virtud del nuevo contexto existente en Venezuela después del Referéndum Presidencial de agosto 2004; que sería **inconveniente** el solapamiento de procedimientos que aún no han culminado sobre un mismo tema o situación y, finalmente, que sería una **desviación** de los objetivos de la OIT la utilización del procedimiento de queja con fines publicitarios y políticos.

¹ En el marco de la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

² Un total de 23 delegados del Grupo de los Empleadores, entre principales y suplentes de Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Brasil, Canadá, Chipre, España, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Jamaica, Japón, México, Noruega, Reino Unido, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Túnez y Venezuela.

³ Carta del Director Ejecutivo encargado de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Sr. Kari Tapiola, en fecha 23 de julio de 2004.

II. La inadmisibilidad de la queja por falta de fundamento

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela rechaza en su totalidad los argumentos y opiniones presentados por los quejosos para fundamentar una supuesta «violación, incumplimiento o no observancia» de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

A. **Las políticas del Gobierno se dirigen a tomar medidas, continuas y sistemáticas, para asegurar el cumplimiento de los convenios**

El artículo 26, numeral 1, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que «*Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes*» (cursiva y negrillas nuestras).

Además de que los quejosos no precisan cuáles son las normas concretas supuestamente violados por Venezuela que servirían de fundamento para solicitar la aplicación del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Gobierno considera necesario anotar que la queja realiza señalamientos y críticas vinculadas más a la política económica y social del país, que a derechos y libertades sindicales amparadas por los Convenios núms. 87 y 98⁴. Existen algunas quejas ante los órganos de control de la OIT que son situaciones aisladas sobre las cuales el Gobierno ha hecho las aclaratorias y correctivos oportunos y necesarios.

El país no se encuentra, ni atraviesa una situación extrema que justifique o haga necesario el establecimiento de una comisión de encuesta. Las políticas adoptadas por el Gobierno, en aplicación directa e inmediata de la Constitución refrendada por el pueblo en 1999, en correspondencia con su protagonismo y comprometido en la lucha contra la pobreza, han facilitado la recuperación del crecimiento económico⁵, del salario real, de la estabilidad financiera y monetaria; así como han disminuido los indicadores de desempleo⁶, mediante la inclusión de viejos y nuevos actores empresariales; disminución del trabajo informal, de la inflación, las tasas de interés y de riesgo país, todo ello reconocido por la comunidad internacional (anexo informe al respecto).

Pero, además, las políticas adoptadas para superar la pobreza y la exclusión, incluyen a millones de habitantes, para protegerlos por sistemas de educación, formación profesional, salud y seguridad social masivos, así como por instituciones de financiamiento y promoción de pequeñas y medianas empresas; con el fomento de modelos de cogestión, que cuentan como sujeto fundamental nuevos emprendedores empresariales con vocación de responsabilidad social y a los trabajadores, comprometidos conjuntamente en generar y mantener empleos dignos y decentes⁷.

⁴ Incurre en vicios similares a los ya presentes en el caso núm. 2254.

⁵ Al finalizar el año 2004, el crecimiento económico alcanzará — según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL) — una tasa del 18 por ciento registrándose incremento en todos los sectores en los últimos cinco trimestres. También se reconoce la recuperación de tasas de empleo y de remuneraciones.

⁶ Desde la tasa de desempleo más alta de historia generada por el *lock out* de 2002-2003, que alcanzó a 20,7 por ciento en febrero de 2003, se ha disminuido en casi 10 puntos, para cerrar en 10,9 por ciento en diciembre de 2004.

⁷ El 27 de diciembre de 2004 entró en vigencia la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela garantiza los derechos de constituir libremente las organizaciones sindicales que se estimen convenientes para la mejor defensa de los derechos e intereses, así como de afiliarse o no a ellas, sin ninguna intervención. El Estado protege a las asociaciones en contra de cualquier acto de discriminación o de injerencia contraria al ejercicio de los derechos previstos en los convenios (ver anexo) ⁸.

Al no especificar la queja cuáles son las obligaciones que el Estado ha dejado de cumplir, medidas que haya dejado de adoptar o las normas o derecho previstos en el convenio, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela solicita que la queja sea declarada inadmisibile.

B. *Los quejosos carecen de legitimidad o cualidad para asumir como suyos los casos presentados por los trabajadores*

Los quejosos se basan inadecuadamente en situaciones respecto de las cuales no poseen cualidad, ni legitimación efectiva alguna al referirse a las peticiones de organizaciones de los trabajadores ante los órganos de control de la OIT. No deben admitirse peticiones que expongan como propias situaciones ajenas. Según los principios del derecho internacional, los quejosos estarían legitimados para actuar solamente en aquellos casos en los cuales tienen un interés legítimo o al tener vinculación o relación material con una controversia.

La única reclamación presentada por los empleadores ante la Comisión de Aplicación de Normas fue en el año 1991 relativa a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1990, y después de más de una década, el único Gobierno que ha cumplido con las recomendaciones ha sido el Gobierno del Presidente Chávez, a través del Movimiento Quinta República, que dirige la Asamblea Nacional.

Ante el Comité de Libertad Sindical, los quejosos se refieren a situaciones que son de su conocimiento en un único caso signado bajo el núm. 2254 ⁹. Finalmente, los quejosos alegan que ante la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia se han planteado protestas referidas a la conformación de la delegación de Venezuela durante las 91.^a y 92.^a reuniones de la Conferencia de la OIT de los años 2003 y 2004, respectivamente.

Mas allá de estas situaciones a las cuales se han referido, el Gobierno solicita que se desechen todos los argumentos de los empleadores sobre los cuales no posean cualidad ni legitimación alguna, dado que no pueden abrogarse como propias situaciones que no sólo le son extrañas, sino incluso contradictorias, la mayoría de las cuales además han sido superadas gracias al diálogo democrático.

C. *Las denuncias presentadas ante los diversos órganos de control de la OIT carecen de todo fundamento*

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela considera conveniente examinar los argumentos expuestos por los quejosos en relación a las supuestas violaciones establecidas con carácter previo por los diversos órganos de control de la OIT,

⁸ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, art. 95. En el período 1999-2004, se constituyeron 2.135 organizaciones sindicales, a razón de un promedio anual de 356; mientras que en el período 1994-1998, se fundaron 1.275 organizaciones, correspondiendo a 255 por cada año como promedio.

⁹ El escrito de queja ante el Comité de Libertad Sindical fue presentado en marzo de 2003, a pocos días de culminado el *lock out* de 62 días contra las instituciones democráticas del país.

en particular, por el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Verificación de Poderes y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

1. Ante el Comité de Libertad Sindical

a) *Los argumentos relativos al Informe provisional del Comité de Libertad Sindical son improcedentes e inadmisibles por contener éste, conclusiones y recomendaciones contrarias al derecho internacional*

Varias de las conclusiones y recomendaciones del Comité¹⁰ resultan de imposible ejecución, son contrarias al derecho internacional y se plantean ignorando elementos básicos de la realidad venezolana, a saber:

- El Comité ha recomendado al Gobierno que se constituya una comisión «independiente», —avalada por los responsables de los golpes de Estado y *lock out* petrolero de 2002 y 2003 —, destinada a «desmantelar», proscribir o prohibir varias organizaciones sociales que ejercen el derecho de asociación. Entre ellos, el Movimiento Quinta República, partido en el gobierno y mayoritario en la Asamblea Nacional, así como en 20 de 22 gobernaciones de estados y en 270 de las 340 alcaldías del país¹¹ y la Juventud Revolucionaria del MVR. Este partido político ha ganado nueve elecciones nacionales, regionales y locales desde el año 1998 hasta la fecha¹². Es de hacer notar, que el Comité de Libertad Sindical pidió el «desmantelamiento» del principal partido político de Venezuela y otras organizaciones sociales legítimamente constituidas, lo que además de imposible en el terreno jurídico, también sería inviable en el campo práctico.
- El Comité califica al partido político de Gobierno como un grupo «violento», «paramilitar» y «armado», lo cual contradice los informes de la facilitación internacional (Organización de Estados Americanos y Centro Carter) que han observado los recientes procesos electorales en el país (anexos). En Venezuela, no se prohíben ni los partidos y los movimientos políticos, ni las organizaciones sindicales, por lo que extraña la conclusión formulada, ya que su ejecución haría incurrir en violaciones a derechos civiles y políticos fundamentales.
- El Comité, sin precisar la identidad de las empresas afectadas por un supuesto trato discriminatorio, solicita al Gobierno «modificar el actual régimen cambiario», lo que invade terrenos relativos a política monetaria y cambiaria, adoptada tras una fuga masiva de capitales destinada a generar inestabilidad política en los años 2002 y 2003. Dicha fuga de capitales, en su oportunidad, estuvo acompañada del desabastecimiento de alimentos básicos y del sabotaje a los servicios públicos esenciales (particularmente, gasolina y gas doméstico), colocando en riesgo la vida, la salud y la seguridad de la población del país.

Del análisis antes expuesto, se desprende que las conclusiones y recomendaciones provisionales previamente emitidas o adelantadas, ya han afectado los principios de imparcialidad, equilibrio y objetividad que se requiere de un órgano de control de la OIT. Asimismo, emanan de éste recomendaciones que contradicen los mismos principios y

¹⁰ Las recomendaciones propuestas por el Comité de Libertad Sindical y adoptadas por la 290.ª reunión del Consejo de Administración.

¹¹ Ha ganado el 97 por ciento de las gobernaciones de estados o provincias, así como el 80 por ciento de las alcaldías.

¹² Remitimos a la posición del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela en las actas de la 290.ª reunión del Consejo de Administración, junio de 2004.

normas del derecho internacional relativos a la materia, incluso dictados por el propio Comité en materia de huelga, de crisis nacional aguda y de servicios públicos esenciales.

En definitiva, dichas conclusiones y recomendaciones de cumplimiento imposible o contrarias al derecho internacional, no pueden servir de fundamento de una queja en contra del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y, por tanto, la queja debe ser declarada inadmisibile.

b) *Los argumentos relativos a políticas económicas y sociales son improcedentes e inadmisibles por no guardar relación con los derechos previstos en los Convenios núms. 87 y 98*

Los argumentos de los solicitantes apuntan a políticas económicas y sociales, particularmente a medidas cambiarias, monetarias, de promoción de las pequeñas y medianas empresas, a la *inclusión* en el diálogo social *de sectores anteriormente excluidos*, así como al desarrollo de lotes no cultivados de tierras, muchas de las cuales además habían sido ocupadas previamente por particulares, a pesar de ser propiedad del Estado. Estas materias descritas no tienen relación alguna con lo establecido en cada uno de los artículos de los Convenios núms. 87 y 98.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ratifica que los quejosos incorporan elementos políticos con alegatos genéricos (sin hacer señalamientos precisos, documentados y sustentados con pruebas), afirmaciones vagas que fueron expuestas en el escrito entregado por los empleadores al Director General de la OIT el 17 de junio de 2004¹³.

El Gobierno desea expresar su extrañeza por la recomendación relativa a la modificación del régimen de administración de divisas en Venezuela, dado que los quejosos no indican cuál es el fundamento normativo de su petición y de su reclamo. Asimismo, se trata de una interpretación extensiva realizada al Convenio núm. 87 sobre libertad sindical.

En este caso, no sólo se está yendo contra lo dispuesto por la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, sino que además, una interpretación extensiva de un convenio podría considerarse como la creación de nuevas normas. Sólo y exclusivamente la Conferencia Internacional del Trabajo y ningún otro órgano tiene la facultad de crear normas.

c) *Los argumentos presentados ante el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2254 son totalmente infundados*

El único caso presentado por los quejosos ante el Comité de Libertad Sindical cursa bajo el núm. 2254, en el cual se ha publicado un informe de carácter provisional. El Gobierno ha rechazado en su totalidad los argumentos planteados por los quejosos y tiene la oportunidad de presentar nuevos alegatos.

En cuanto a los aspectos señalados en la queja del 17 de junio pasado, también aludidos en el caso núm. 2254 presentado ante el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno se refiere a los siguientes aspectos:

¹³ El Comité de Libertad Sindical ha dicho que: «Las cuestiones políticas que no pongan en peligro el ejercicio de los derechos sindicales escapan a la competencia del Comité, que por consiguiente no es competente para conocer de una queja en la medida en que los hechos que han determinado su presentación puedan haber sido actos de sabotaje; en la misma forma no es competente para conocer de las cuestiones políticas evocadas en la respuesta de un gobierno». *Recopilación de 1985*, párrafo 204, pág. 45. Libertad sindical, *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT. Asimismo, se ha referido a los abusos de las asociaciones: «Las organizaciones sindicales no deben cometer abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos»: pág. 106, *ibidem*, *Recopilación de 1985*, párrafo 355.

- Ante la supuesta discriminación en el **sistema de control y administración de divisas**, se trató de una medida adoptada por el Gobierno para controlar su fuga masiva y deliberada, que disminuyó las reservas internacionales y colocó al país en una escalada inflacionaria que afectó el acceso de la población a los alimentos y a los servicios básicos. Los empleadores deben cumplir con requisitos básicos (solvencia ante la administración tributaria y de seguridad social) y en el caso de presentarse contratiempos en su tramitación pueden recurrir ante las autoridades administrativas y judiciales. En todo caso, ante lo impreciso y genérico del planteamiento formulado por los quejosos, consideramos que éstos confundieron los problemas iniciales de implementación de un sistema de control y administración de divisas, con una acción discriminatoria. Lo cierto es que históricamente tales problemas de implementación también se presentaron al dictarse medidas similares en los años 1961, 1983 y 1994. A los fines de desechar el planteamiento de los quejosos, se aprecia en los anexos la distribución de las divisas al cierre del año 2004, distribución que alcanzó a todos los sectores productivos, incluyendo a empresas de capital nacional como internacional.
- En cuanto a los presuntos hostigamientos contra los miembros del empresariado, debe destacarse que pese a la tensión vivida en algunos momentos en el lapso aquí analizado, ningún dirigente sindical o empresarial fue detenido y ningún local sindical allanado, salvo aquellas medidas puntuales ejecutadas en cumplimiento de decisiones de los órganos jurisdiccionales y del Ministerio Público. Dichas decisiones judiciales están asociadas en forma directa a la investigación de los responsables del golpe de Estado de abril de 2002 y del sabotaje económico y petrolero de diciembre de 2002 y 2003¹⁴. Las disposiciones de los convenios no autorizan, ni legitiman actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico, sino más bien obliga a los representantes de los actores sociales a respetar las reglas básicas de convivencia democrática¹⁵. Las medidas adoptadas por las autoridades de policía siempre fueron la consecuencia de procedimientos y decisiones precedentes dictadas por órganos del Poder Público, independientes y autónomos, sin que implicase la persecución o la limitación del ejercicio de los derechos y libertades sindicales.
- Afirmaciones que realiza el Comité en torno a la supuesta violación del debido proceso, evidencian debilidades y dificultades en cuanto a los principios de carga de la prueba y de valoración de la prueba, que resultan incompatibles tanto con el derecho interno y con el derecho internacional. El Gobierno no puede suplir argumentos de los denunciantes, ni sus ausencias de elementos de prueba, ni abrir investigaciones sobre supuestos o sobre alegatos genéricamente vertidos, sin respaldo en la realidad¹⁶. De igual modo, el Gobierno debe respetar las actuaciones tanto del

¹⁴ Entre los implicados en ambos hechos contra la Constitución y las instituciones democráticas se encuentran los Sres. Pedro Carmona Estanga y Carlos Fernández, ambos ex presidentes de FEDECAMARAS, el primero de los cuales asumió por menos de 24 horas la Presidencia de la República el 12 de abril de 2002. En ambos casos, los órganos jurisdiccionales en lugar del encarcelamiento en centros penitenciarios, ordenaron a ambas personas permanecer detenidos en sus respectivas viviendas, de las cuales huyeron y posteriormente obtuvieron la condición de asilados. Incluso, en el caso del Sr. Fernández, su esposa reconoció públicamente que había recibido un trato adecuado.

¹⁵ El Convenio núm. 87 de la OIT, en su artículo 8.1, indica que *«Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas a respetar la legalidad»*.

¹⁶ Las denuncias realizadas sobre supuestos maltratos al Sr. Carlos Fernández nunca fueron documentadas, ni apoyadas con elementos básicos de pruebas. Por el contrario, se suministraron declaraciones a los medios de comunicación por su esposa que afirman el trato adecuado recibido. Sobre esta base resulta inadecuado, así como imposible abrir averiguaciones que en lugar de

Ministerio Público como de los órganos jurisdiccionales, respecto de las cuales varios de los presuntos agraviados impugnaron y recurrieron en la sede interna, hasta su definitiva huida o fuga del país¹⁷. En otros casos, las situaciones señaladas no tienen ni el relieve, ni el carácter sistemático que pretende equivocadamente generar los denunciantes originales¹⁸.

- En cuanto a la supuesta creación de una organización de empleadores paralela para debilitar a la organización más representativa, el Gobierno reitera que la queja incurre en argumentos genéricos, imprecisos e infundados. En todo caso, el Gobierno ratifica que en el caso de la Federación de Artesanos, Micros, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), se trata de una organización nacida en el año 1973, que a la fecha tiene 32 años de fundada, cuya participación en las políticas económicas resulta fundamental para la generación y preservación de los empleos, siguiendo con ello — además — lineamientos de la OIT (entre otras, la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)). Otras organizaciones de empleadores también han nacido en ejercicio de los derechos de participación y de asociación para organizar la defensa de los intereses de los microempresarios y de los emprendedores, tanto en la ciudad como en el campo, sin que ello pueda en ningún caso colocar en peligro la presencia o la vida de otros actores sindicales, salvo que se pretenda mantener o reclamar cuotas de poder en términos monopólicos o exclusivos.
- Los quejosos alegan la «marginación de la mayoría de las organizaciones de empleadores y exclusión de las mismas de los procesos de diálogo social y de consulta tripartita». Sobre este particular, desde el año 2002 las consultas sobre salarios mínimos se han realizado por vía epistolar, tanto a FEDECAMARAS nacional como a sus afiliadas regionales y sectoriales¹⁹. Dicho modo de consulta, fue exactamente igual al aplicado a las demás organizaciones de empleadores, sin establecer preferencia alguna. Desde septiembre de 2004, dichas consultas además del campo salarial, también se extendieron a distintos niveles sobre materias como la inamovilidad laboral²⁰.
- En materia de diálogo social más integral, y siempre enmarcados en una estrategia para el desarrollo sustentable y la lucha contra la pobreza y el desempleo, el Gobierno tras el fallido golpe militar de 2002, activó mesas de diálogo social de manera nacional y sectorial, involucrando a organizaciones sindicales de empleadores

esclarecer la verdad, más bien sirven para generar dudas sobre la actuación de instituciones que actúan apegadas al Estado de derecho.

¹⁷ Antes de su huida del país, el Sr. Carlos Fernández así como obtuvo decisiones judiciales contrarias, también obtuvo fallos favorables, incluso varios de los cargos originalmente formulados le fueron desechados por los jueces de instancia que conocieron el juicio, así como se anuló por la Sala Penal del Tribunal Supremo de Justicia la sentencia de la Corte de Apelaciones, hasta la decisión dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que ordenó definitivamente su aprehensión en agosto de 2003.

¹⁸ En el caso del ex presidente de CONSECOMERCIO (Julio Brazón) y del presidente de la Cámara de Comercio de Bejuma en el estado Carabobo, se aluden a situaciones puntuales que no corresponden a actuaciones oficiales, sino de particulares, ocurridos en un contexto de pugnacidad política, incluso vivido al interior de la propia oposición. Ambos casos además de no comprometer a instituciones oficiales, no revelan conductas recurrentes y menos sistemáticas en un país marcado por la participación y el pluralismo político y gremial.

¹⁹ La última de dichas comunicaciones fue enviada el 16 de abril de 2004 y fue contestada el 21 del mismo mes y año por la presidenta de FEDECAMARAS.

²⁰ Comunicación de fecha 24 de septiembre de 2004, del Viceministro del Trabajo a la presidenta de FEDECAMARAS.

afiliadas a FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA, CONFAGAN y EMPREVEN. Dichas mesas de diálogo social dieron origen a 170 acuerdos, en sectores como el automotriz y autopartes, textil y la confección, turismo, economía social, pequeña y mediana empresa.

- En cuanto a la aprobación de leyes aprobadas en el marco de una «*Ley Habilitante*» del año 2000, se adelantaron consultas, especialmente en agosto de 2001, con metodología y cronogramas de trabajo sistemático con todos los sectores, en especial, con FEDECAMARAS y sus organizaciones afiliadas²¹. Sin embargo, debe quedar claro que el Estado tras abordar a los sectores consultados escuchando sus intereses particulares, adoptó medidas donde se privilegió o antepuso el interés general de la población, particularmente de los sectores excluidos tanto de la ciudad como del campo, mostrando un ejercicio de voluntad política en correspondencia con las mayorías del electorado que lo eligió. En todo caso, cualquier discrepancia de algún particular sobre su contenido ha sido examinada y decidida oportunamente por el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, tomándose los correctivos necesarios, incluso declarando la nulidad de disposiciones puntuales de varios cuerpos normativos²².
- Tras la realización del Referéndum Presidencial de agosto de 2004 y las elecciones regionales y municipales de octubre de 2004, se aprecia una positiva evolución por parte de la directiva de FEDECAMARAS al oscilar desde el desconocimiento a la voluntad popular, sumándose inicialmente a las voces que reclamaban un supuesto «*fraude electrónico*», hasta apreciar los esfuerzos que adelanta el Gobierno nacional de reconstituir el ambiente de diálogo social, con la participación activa del Vicepresidente Ejecutivo de la República, así como de varios ministerios, incluyendo el Ministerio del Trabajo²³. En este último caso, dejamos asentada las iniciativas adelantadas para avanzar en consultas en torno a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y del conjunto de leyes sobre seguridad social²⁴. De tal modo, que la directiva de FEDECAMARAS se ha incorporado al proceso intenso de diálogo democrático que se viene dando en el país desde el año 1999, unido al proceso constituyente, en primer lugar, y a la transformación del modelo político, económico y social, posteriormente.
- Además, los quejosos agregan como argumento «*el cierre de más de 100.000 empresas y la pérdida de empleo*»; ambas situaciones constituyen las consecuencias de la desestabilización adelantada desde diciembre de 2001 y que culminaron con el sabotaje económico y el *lock out* petrolero de 2002-2003, del cual FEDECAMARAS fue promotor activo²⁵. En particular, resultó lamentable el cierre de pequeñas y

²¹ El Comité concluye en el párrafo 1062 del 334 Informe provisional.

²² En fecha 20 de noviembre de 2002, el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, declaró la nulidad de los artículos 89 y 90 de la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, a petición de la Federación Nacional de Ganaderos de Venezuela (FEDENAGA).

²³ Tal evolución en la posición de la Junta Directiva de FEDECAMARAS se puede apreciar desde el comunicado denominado «*El Manifiesto*», de fecha 30 de agosto de 2004, hasta el documento «*Los Caminos del Diálogo Social*» del Consejo Nacional de fecha 29 de noviembre de 2004. En tal sentido, se invita a explorar el contenido de la página o sitio www.fedecamaras.org.ve Se acompañan notas de prensa sobre el impulso del diálogo y copia de la comunicación de 8 de noviembre de 2004, convocando a una reunión sobre la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

²⁴ En tal sentido, se acompaña copia de la comunicación de 8 de noviembre de 2004, dirigida a la presidenta de FEDECAMARAS por el Viceministro del Trabajo.

²⁵ En diciembre de 2001, cuando se inicia formalmente la desestabilización política con un paro empresarial de un día, el desempleo culminó en 11 por ciento. Tras finalizar el *lock out* adelantado

medianas empresas víctimas del estrangulamiento y la negativa de suministro de materias primas y productos intermedios.

En Venezuela no existe una política gubernamental de persecución, ni contra los trabajadores ni contra los empleadores. Estas situaciones ratificaron la voluntad del Gobierno de avanzar en políticas de corte antimonopólicas y antioligopólicas, recuperando el sentido público y humanista de las relaciones económicas y sociales. La estructura del Estado venezolano, sus instituciones y mecanismos de control del Poder Público, teniendo a la participación directa de los ciudadanos como elemento determinante, hacen imposible que en el país exista y se ejecute una política de represión de los derechos y libertades fundamentales.

2. Ante la Comisión de Verificación de Poderes

Por otra parte, los quejosos señalan que la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia ha examinado regularmente reclamaciones referidas a la composición de la delegación venezolana, sin referirse al contenido de las mismas, ni a sus resultados. Sin embargo, no mencionan que dicha Comisión en ningún caso invalidó las delegaciones propuestas por el Gobierno.

Al respecto, es necesario aclarar que estas reclamaciones han tendido a pretender una exclusividad en la representación ante la OIT y a excluir a las demás asociaciones de trabajadores y empleadores de Venezuela, sin siquiera cumplir con la carga de llenar los requisitos legales para acreditar su mayor representatividad, tal como ha señalado el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela. Por lo demás, dicha pretendida representatividad exclusiva se quiere asumir como excluyente de organizaciones de empleadores que tienen varias décadas de fundadas y que juegan un importante papel en la vida del país.

3. Ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

Los quejosos también hacen referencia a las situaciones planteadas ante la Comisión de Aplicación de Normas *por los trabajadores*, los cuales ya no subsisten, se encuentran extinguidas²⁶ o en proceso de extinguirse, dado que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha mostrado su voluntad de colaborar en el cumplimiento de sus recomendaciones.

En tal sentido, cabe tomar en consideración que la última misión de contactos directos se realizó entre el 13 y el 15 de octubre de 2004; siendo la segunda misión que se lleva adelante en tan sólo 29 meses. Debe anotarse que hasta tanto no se presente el correspondiente informe, primero ante la Comisión de Expertos y, luego, ante la Comisión de Aplicación de Normas de la próxima Conferencia, en la cual tuvo su origen; deberían suspenderse los procedimientos ante los órganos de control, a tenor del literal «d» del párrafo 86 del Manual de procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo²⁷, tal como fue manifestado en el último Consejo de Administración y fue respaldado por el Grupo de Países Latinoamericanos y del Caribe (GRULAC) (anexo).

por un sector empleador dirigido por la directiva de FEDECAMARAS, en febrero de 2003, el desempleo alcanzó a 20,7 por ciento, casi 10 por ciento adicionales.

²⁶ En este sentido, han sido ya resueltos los aspectos vinculados a la declaración jurada de patrimonio por dirigentes sindicales, y se han archivado los proyectos de leyes sobre derechos y garantías sindicales y sobre democratización de las organizaciones sindicales. El aspecto sustancial pendiente es el relativo a la reforma de la legislación laboral, aspecto que data de 1991.

²⁷ «Mientras esté habiendo contactos directos, los órganos de control suspenderán su examen del caso, durante un período que no excederá normalmente de un año, para poder tener en cuenta los resultados de los mismos».

Existe una voluntad política de la Asamblea Nacional de culminar en este semestre la aprobación del proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, así como de avanzar en otros procesos de adecuación legislativa para facilitar la inclusión de las mayorías en los beneficios del desarrollo democrático y participativo.

d) *El establecimiento de una comisión de encuesta resulta innecesaria e irrelevante porque el contexto y la situación ha cambiado en Venezuela desde el momento en que los empleadores presentaron la queja en junio de 2004*

La solicitud de algunos delegados ante la última Conferencia fue presentada antes de la realización de la misión de contactos directos y en un contexto político que suponía la ausencia de realización del Referéndum Presidencial solicitado por la oposición política, a la cual se integró en forma activa la directiva de FEDECAMARAS.

No obstante, el Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, comprometido con el carácter popular del proceso de transformación democrática que lidera, sometió su mandato a la consulta de los electores, a través del mencionado Referéndum. Los resultados alcanzados, donde obtuvo una ventaja de 20 por ciento sobre la opción opositora (60 por ciento a 40 por ciento) fueron observados por la comunidad internacional, particularmente por la Organización de Estados Americanos, el Centro Carter, representantes de países, de organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y de trabajadores, quienes desecharon por infundadas y falsas las denuncias sobre supuesto «fraude electrónico». Dos meses y medio después, el 31 de octubre de 2004, ahora a nivel regional y municipal, la propuesta ofrecida por el Presidente de la República, recibió aún mayor respaldo popular al alcanzar el triunfo en 20 de las 22 gobernaciones estatales y en 270 de 340 alcaldías municipales o locales. El amplio apoyo nacido de repetidas consultas electorales de 2004 han ratificado los resultados obtenidos desde el año 1998, a partir de la cual el Presidente de la República ha obtenido consecutivas victorias, frente a una oposición que ha optado por la violencia y por un camino ajeno a la democracia.

En ese contexto de paz y de encuentro democrático, resulta positivo que quienes se habían apartado del diálogo constructivo y de amplia base social impulsado por el Gobierno Nacional y sus instituciones, se incorporen a él de manera activa. Por ello, el Gobierno, después del contundente triunfo en el referéndum revocatorio constitucional del 15 de agosto de 2004, que se convirtió en ratificadorio del actual Presidente de la República²⁸, se ha dado a la tarea inmediata de redimensionar el diálogo social con todos los factores representativos de los empleadores, entre ellos, FEDECAMARAS y sus afiliados (anexo información al respecto), a pesar que la actual presidenta de FEDECAMARAS intentó — originalmente — condicionar el diálogo, siendo superada en su intento por el resto de empresarios integrantes de la cúpula empresarial. Este esfuerzo, como se ha indicado, lo ha llevado adelante el propio Vicepresidente Ejecutivo de la República, así como en él participan los Ministerios del Trabajo y de Finanzas.

Por tanto, no existe una política de persecución contra los dirigentes sindicales y contra el ejercicio de las libertades sindicales y la negociación colectiva. Por el contrario, Venezuela ha dado muestra de solucionar en forma ejemplar, por la vía pacífica, democrática y electoral, sus problemas políticos internos, particularmente los generados por el golpe de Estado y el *lock out* petrolero de 2002 y 2003 impulsados por la oposición política, incluida la activa presidencia de FEDECAMARAS.

²⁸ Anexo resultado del referéndum que dio por cumplido el acuerdo firmado el 29 de mayo de 2003, entre la oposición política y económica, incluida FEDECAMARAS, y el Gobierno legítimamente constituido con la facilitación del Centro Carter, la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

De este nuevo y buen clima en las relaciones políticas y sociales dejó constancia los integrantes de la misión de contactos directos que visitó nuestro país en octubre pasado, a pesar de ellos no han publicado el informe respectivo.

e) *El establecimiento de una comisión de encuesta sería inconveniente porque genera duplicidad de procedimientos y afecta la eficacia de los métodos de trabajo de la OIT*

El Gobierno permanentemente ha informado al Comité de Libertad Sindical sobre los casos en trámite, y muchos de sus argumentos esperan por ser analizados y valorados por dicho órgano. También, se ha requerido repetidamente que se informe sobre criterios de procedimientos que son unilateralmente aplicados, como la acumulación de solicitudes excluyentes entre sí, la ausencia de valoración de información, etc. Nunca se ha recibido respuesta sobre las mismas, como han informado funcionarios del Ministerio del Trabajo y como recientemente recordara nuestro Canciller con ocasión del silencio guardado por el Consejero Jurídico de la OIT sobre varias peticiones previas.

En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un gobierno, el Comité invita al gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un período razonable según las circunstancias de cada caso, el curso que haya podido dar a las recomendaciones que se le hubiesen formulado.

En el caso núm. 2254, el Comité publicó un informe de carácter provisional y no definitivo en junio de 2004 (hace 7 meses). El carácter preliminar de dichas conclusiones fue ratificado por la solicitud de información al Gobierno, del párrafo 6 del Informe núm. 335 del Comité de Libertad Sindical (CLS), adoptado en la sesión del 16 de noviembre de 2004, por el Consejo de Administración. Así pues, se reconoce la potestad del Gobierno de presentar nuevas informaciones sobre dichas conclusiones y recomendaciones provisionales.

Además, como se ha señalado, se encuentra en marcha una misión de contactos directos, cuyo informe aún desconoce el Gobierno, lo que igualmente haría innecesario activar otro procedimiento adicional.

f) *El establecimiento de una comisión de encuesta sería desviar los objetivos de la OIT con fines políticos y publicitarios*

Dados los procedimientos de asistencia técnica en marcha, así como el mejoramiento sostenido del clima político en Venezuela, sería inconveniente mantener a la OIT como un foro político sobre problemas internos que ya han sido superados a través de procesos electorales, tanto del Referéndum Presidencial como de elecciones regionales y locales.

En el pasado, la Organización Internacional de Empleadores ha fijado posición en torno a la utilización de los procedimientos de reclamación y queja, que se activan con fines publicitarios y políticos con base en la Constitución de la OIT. En esta ocasión, los quejosos siguiendo la petición inconveniente de FEDECAMARAS, contradicen con su solicitud, lo afirmado por la OIE en el año 2000, al indicar que «*Los artículos 24 y 26 de la Constitución han sido arbitrariamente utilizados, en el sentido de que conflictos han sido traídos a la atención de la comunidad internacional con fines publicitarios. Se deberían explorar medios de limitar este abuso, tal vez limitando el criterio de recepción o a través de un procedimiento de filtro que impida la discusión automática de una queja recibida. La manera en que los artículos 24 y 26 complementan al mecanismo de control de la OIT debería también replantearse con el fin de evitar solapamientos y proporcionar una mayor coherencia*»²⁹.

29 OIE. Las normas de la OIT, posición de la Organización Internacional de Trabajadores. Adoptada por el Consejo General de la OIE, Ginebra, 9 de junio de 2000. Ver en: http://www.google.ch/search?q=cache:AP9U_PUnbx4J:www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf_1/normes_spa.pdf+legitimidad+oit+queja&hl=en.

Por todas estas razones, no debe declararse admisible dicha queja, pues constituye un tratamiento desproporcionado, en contraste con otras situaciones valoradas como muy graves por la comunidad internacional.

III. Conclusiones

1. Se ha demostrado que los alegatos de los quejosos **carecen de fundamentos**. Ante ningún órgano de control de la OIT existen quejas que justifiquen el establecimiento de una comisión de encuesta de acuerdo a lo previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT.
2. Se ha demostrado que sería **innecesario** e inoportuno establecer una comisión de encuesta, en virtud del nuevo contexto existente en Venezuela después del Referéndum Presidencial de agosto 2004.
3. Se ha demostrado que sería **inconveniente** el solapamiento y la duplicidad de procedimientos que aún no han culminado, o en marcha, sobre un mismo tema o situación.
4. Se ha demostrado, finalmente, que sería una **desviación** de los objetivos de la OIT la utilización del procedimiento de queja con fines publicitarios y políticos.

IV. Petitum

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela solicita que se declare inadmisibles la queja y se ordene su archivo.

Anexo III

Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo

El portavoz del Grupo de los Empleadores del Comité señala que el problema tiene por origen el hecho que muchos de los delegados empleadores que habían presentado la queja participaron en la reunión del Comité de Libertad Sindical que debía examinarla. Pide que el Consejero Jurídico aclare la condición legal o ética de tal situación, como aludiera el portavoz del Grupo de los Trabajadores.

El Consejero Jurídico declara que su respuesta dirigida a la secretaría del Comité de Libertad Sindical, que recabó su opinión al respecto, había sido negativa: no es posible ser a la vez parte querellante y juez.

*El portavoz del Grupo de los Empleadores del Comité pregunta si, al no existir una regla por escrito, los empleadores podían designar un grupo *ad hoc* integrado por sus miembros que no hubieran firmado la queja.*

El portavoz del Grupo de los Trabajadores sugiere que, dado que el asunto se había presentado al Comité, correspondía a éste declarar lisa y llanamente su improcedencia.

El Consejero Jurídico explica las normas que rigen la integración del Comité de Libertad Sindical. Forman parte de éste tres miembros gubernamentales titulares y tres miembros suplentes. Las funciones de los suplentes consisten en reemplazar a los titulares en caso de conflicto de intereses, por ejemplo cuando un miembro titular de un país está

involucrado en una queja. En cuanto a la posibilidad de que el Consejo de Administración decida una composición *ad hoc* del Comité a los efectos de examinar la cuestión de referencia, ello parece difícil, puesto que la composición se decidió por todo el período de funciones del Consejo de Administración. Podría recurrirse a otros procedimientos.

La solución clásica del problema sería la de aplicar el procedimiento previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, o sea que el Consejo de Administración decida en lo tocante a la queja tras examinarla junto con la respuesta del Gobierno, ya sea designando una comisión de encuesta o dando por terminado el procedimiento.

Otra solución, quizá más sensata, consistiría en esperar hasta el mes de junio, en que el Consejo de Administración debe renovarse; de tal suerte, sería posible designar un Comité que estuviera en condiciones de examinar la queja. Pero también pueden hallarse otras soluciones, de ser necesario.

El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que su Grupo no podría aceptar que se diera por terminado el procedimiento. De modo que sólo cabe optar entre una comisión de encuesta y un compás de espera, hasta la designación de un nuevo Comité en junio.

El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya la idea de examinar el caso en el seno del nuevo Comité, en noviembre de 2005.

Un representante del Gobierno de El Salvador, hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), señala que el caso fue sometido al Comité por decisión de la 291.^a reunión del Consejo de Administración. Añade que el Comité no estuvo en condiciones de examinar la queja y formular recomendaciones por el hecho de que todos los miembros empleadores presentes en la reunión eran firmantes de la queja. El Grupo observa que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela respondió con diligencia a la queja, suministrando informaciones que probaban el carácter dudoso de su fundamento. Es más, los alegatos presentados en la queja están estrechamente relacionados con el caso núm. 2254, sin que aporten nada nuevo. En el caso mencionado, el Comité se limita a presentar un informe provisional. Dado que el asunto ha suscitado ya un amplio debate, el Consejo de Administración debería declarar que la queja no da lugar a la constitución de una comisión de encuesta, y concluir el procedimiento.

El GRULAC es también de la opinión de que los criterios de recepción y admisibilidad de las quejas en virtud del artículo 26 deberían revisarse, para evitar su examen automático y la posible duplicación de los procedimientos. La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo debería presentar una propuesta de criterios de admisibilidad a la 293.^a reunión del Consejo de Administración. Además, la Oficina debería llevar a cabo las consultas jurídicas que le han solicitado sus Miembros apropiadamente, y no de la manera apresurada como se hizo al examinarse el documento GB.291/17 en la reunión anterior del Consejo de Administración. Por consiguiente, el GRULAC aprueba la carta dirigida por la Oficina al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, en la que declara su voluntad de mantener reglas claras, en aras de una seguridad jurídica adecuada.

El portavoz del Grupo de los Empleadores observa que el GRULAC abre una discusión sobre el fondo de la cuestión. Ello corresponde más bien a un órgano supervisor, no al Consejo de Administración, el que sólo debe elegir entre las tres soluciones propuestas.

Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela recuerda que fue en la reunión anterior del Consejo de Administración que se decidió someter el caso al Comité de Libertad Sindical, invitando al Gobierno venezolano a suministrar informaciones adicionales, lo que el Gobierno hizo rápidamente. El representante acoge con agrado que los tres expertos y representantes de los empleadores en el Comité hayan reconocido que no estaban en capacidad de considerar este caso. Dicho reconocimiento del Comité coincide con los argumentos de improcedencia formulados por el Gobierno durante el debate del caso en noviembre. Por otra parte, como señala el GRULAC, se está empleando otro procedimiento para la misma cuestión, lo que da lugar a una duplicación

poco eficaz. El representante acoge con beneplácito la opinión del Consejero Jurídico, con relación a que los expertos no pueden ser al mismo tiempo juez y parte en un caso. La pericia del Consejero Jurídico, ponderada y reposada, parece haber corregido la demora en que incurrió respecto a una consulta anterior del Gobierno venezolano.

El informe enviado por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al Director General proporciona detalles sobre las medidas adoptadas para garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Actualmente tiene lugar en el país un intenso proceso de debate, diálogo e interacción entre los interlocutores sociales, que incluye a quienes no habían participado antes porque se autoexcluyeron del debate. La Presidenta de FEDECAMARAS, la organización de empleadores originaria de la queja, acaba de reconocer, la semana pasada, la voluntad del Gobierno de promover el diálogo y ha aceptado trabajar de buen grado con las autoridades. En estas reuniones entre los interlocutores sociales se han venido examinando y revisando las políticas del Gobierno en materia de seguridad laboral y social. En consecuencia, ya no es necesario mantener la cuestión en el orden del día del Consejo de Administración. El procedimiento debería declararse terminado porque no se corresponde con lo que vive actualmente el país, sino que se refiere a hechos ya superados.

Un representante del Gobierno del Uruguay manifiesta su apoyo a la declaración del GRULAC y pide que el procedimiento se declare terminado.

Un representante del Gobierno de China piensa que la respuesta del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela es completa y clara y que el Gobierno ha adoptado ya las medidas del caso. Además, la queja es casi idéntica a la que figura en el caso núm. 2254, que fuera examinado cuidadosamente por el Consejo de Administración. El Consejo de Administración debería proseguir su colaboración con el Gobierno, a fin de lograr una solución.

Un representante del Gobierno de la India hace notar que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela colabora bien con la Oficina. Esta colaboración no debería interrumpirse, por lo que la queja no debería remitirse a una comisión de encuesta.

Un representante del Gobierno de la Jamahiriya Árabe Libia señala que han de alentarse los esfuerzos del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, por lo que el procedimiento en curso debería darse por terminado.

Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia no apoya la remisión del caso a una comisión de encuesta.

El Presidente observa que una pequeña minoría del Consejo de Administración sostiene que se ha de constituir una comisión de encuesta; una pequeña minoría desea dar por terminado el procedimiento, mientras que existe un amplio grado de acuerdo en apoyo a la propuesta de volver a tratar la cuestión en el nuevo comité que se designe en junio de 2005.

Decisión del Consejo de Administración

El Consejo de Administración decide que la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo, sea sometida al Comité de Libertad Sindical tras la renovación de éste en el mes de junio, para que la examine en su reunión de noviembre de 2005.

Anexo IV

CASO NÚM. 2254

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Venezuela presentada por

- la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y
- la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)

Alegatos: las organizaciones querellantes han presentado los siguientes alegatos: la marginación y exclusión de los gremios empresariales en el proceso de toma de decisiones, excluyendo así el diálogo social, el tripartismo y de manera general la realización de consultas (especialmente en relación con leyes muy importantes que afectan directamente a los empleadores), incumpliendo así recomendaciones del propio Comité de Libertad Sindical; acciones e injerencias del Gobierno para fomentar el desarrollo y favorecer a una nueva organización de empleadores, en el sector agropecuario en detrimento de FEDENAGA, organización más representativa del sector; la detención del Sr. Carlos Fernández el 19 de febrero de 2003 en represalia por sus actuaciones como presidente de FEDECAMARAS, sin orden judicial y sin las garantías del debido proceso; según los querellantes sufrió malos tratos y los insultos de grupos violentos liderados por un diputado oficialista; el hostigamiento físico, económico y moral, inclusive a través de amenazas y agresiones, contra el empresariado venezolano y sus dirigentes por parte de autoridades o de gente próxima al Gobierno (se detallan varios casos); el funcionamiento de grupos paramilitares violentos con apoyo gubernamental, con acciones contra instalaciones de una organización de empleadores y contra las acciones de protesta de FEDECAMARAS; la generación de un ambiente hostil a los empresarios al permitir las autoridades (y en ocasiones estimular) el despojo y ocupación de fincas en plena producción, en violación de la Constitución y de la legislación y sin seguir los procedimientos legales; los querellantes se refieren a 180 casos de invasiones ilegales a predios

productivos y señalan que la mayoría de los casos no han sido resueltos por las autoridades correspondientes; la aplicación de un sistema de control de cambios decidido unilateralmente, por las autoridades, discriminando a empresas integradas en FEDECAMARAS en las autorizaciones administrativas para la compra de divisas extranjeras, en represalia por la participación de esta central de empleadores en paros cívicos nacionales

1500. El Comité examinó este caso en su reunión de junio de 2004 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 334.º informe, párrafos 877-1089, aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión (junio de 2004)].
1501. Posteriormente el Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 22 y 25 de febrero de 2005.
1502. Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

1503. En su examen del caso en mayo-junio de 2004, el Comité de Libertad Sindical, formuló las siguientes recomendaciones [véase 334.º informe, párrafos 1053-1089, aprobado por el Consejo de Administración en su 289.ª reunión (junio de 2004)]:
- a) de manera general, el Comité debe subrayar la gravedad de los hechos alegados y deplorar que a pesar de que las quejas fueron presentadas en marzo de 2003, la respuesta del Gobierno fechada el 9 de marzo de 2004 no responda específicamente a una parte importante de los alegatos;
 - b) teniendo en cuenta la naturaleza de los alegatos presentados y la respuesta del Gobierno, el Comité expresa de manera general su grave preocupación y por la deficiente situación de los derechos de las organizaciones de empleadores, sus representantes y sus afiliados. El Comité señala a la atención del Gobierno que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercitarse en un clima de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones; el Comité subraya igualmente el principio según el cual la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida, la seguridad de la persona, al debido proceso y a la protección de los locales y las propiedades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Comité insta al Gobierno a que en el futuro garantice plenamente estos principios;
 - c) el Comité deplora que desde hace años el Gobierno no convoca la Comisión Tripartita Nacional y que de manera habitual no realiza consultas bipartitas o tripartitas con FEDECAMARAS en relación con políticas o leyes que afectan de manera fundamental a sus intereses en asuntos laborales, sociales o económicos, violando así derechos esenciales de esta central de empleadores; el Comité insta pues al Gobierno a que deje de marginar y de excluir a FEDECAMARAS del diálogo social y que aplique plenamente en el futuro la Constitución de la OIT y los principios señalados en materia de consulta y de tripartismo. El Comité insta asimismo al Gobierno a que sin demora convoque periódicamente la Comisión

Tripartita Nacional y a que examine en este contexto con los interlocutores sociales el conjunto de las leyes y decretos adoptados sin consulta tripartita;

- d) en el presente momento crítico que vive el país y observando que desde hace años existe un conflicto permanente entre el Gobierno por un lado y FEDECAMARAS y la CTV por otro, el Comité ofrece al Gobierno la contribución de la OIT para poner al servicio del Estado y de la sociedad su experiencia para que las autoridades y los interlocutores sociales recobren la confianza y, en un clima de respeto mutuo, establezcan un sistema de relaciones laborales fundado en los principios de la Constitución de la OIT y de sus convenios fundamentales, así como en el reconocimiento pleno con todas sus consecuencias de las centrales más representativas y de todas las organizaciones y tendencias significativas del mundo laboral;
- e) el Comité insta al Gobierno a que reincorpore la organización FEDENAGA al Consejo Agropecuario y que deje de favorecer a la organización CONFAGAN en detrimento de FEDENAGA;
- f) el Comité estima que la detención del presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández, además de ser discriminatoria tuvo como objetivo neutralizar o ejercer represalias contra este dirigente empresarial por sus actividades de defensa de los intereses de los empleadores y por tanto insta al Gobierno a que tome las medidas a su alcance para que se deje sin efecto inmediatamente el procedimiento judicial contra el Sr. Carlos Fernández y para que pueda regresar sin demora a Venezuela sin riesgo de represalias; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité deplora profundamente la detención de este dirigente y subraya que la detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical, y pide al Gobierno que respete dicho principio; el Comité pide también al Gobierno que realice una investigación sobre la manera en que la policía realizó la detención del Sr. Carlos Fernández, su incomunicación durante un día y las características de la celda en que fue encerrado y que le informe;
- g) en lo que respecta a los alegatos relativos a la aplicación del nuevo sistema de control de cambios de 2001 (suspensión de las operaciones libres de compra-venta de divisas) establecido unilateralmente por las autoridades, discriminando a empresas integradas en FEDECAMARAS en las autorizaciones administrativas para la compra de divisas extranjeras (en represalia por su participación en los paros cívicos nacionales); habida cuenta de las alegadas discriminaciones y de las graves dificultades expresadas por los querellantes a raíz del impacto negativo en muchas industrias de este régimen, el Comité pide al Gobierno que examine sin demora con FEDECAMARAS la posibilidad de modificar el actual régimen y que garantice mientras tanto en caso de denuncias la aplicación del mismo sin discriminación alguna a través de órganos imparciales. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto, y
- h) el Comité insta al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para que:
 - i) las autoridades no intenten intimidar, presionar o amenazar a los empresarios y sus organizaciones por sus actividades reivindicativas legítimas en particular en el sector de los medios de comunicación y en el sector agroindustrial;
 - ii) se realice sin demora una investigación: 1) sobre los actos de vandalismo en las instalaciones de la Cámara de Comercio de Lasa por parte de grupos bolivarianos seguidores del régimen (12 de diciembre de 2002); 2) sobre el saqueo de la oficina del Sr. Julio Brazón presidente de

CONSECOMERCIO (18 de febrero de 2003); 3) sobre las amenazas de violencia el 29 de octubre de 2002 por parte de presuntos miembros del partido del Gobierno contra el Sr. Adip Anka, presidente de la Cámara de Comercio de Bejuma;

- iii) realice sin demora una investigación sobre los alegatos relativos a 180 casos (hasta abril de 2003) no resueltos por las autoridades de invasiones ilegales a predios en los estados de Anzoátegui, Apure, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojidas, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Yaracuy y Zulia y le pide que en caso de expropiaciones se respete plenamente la legislación y los procedimientos previstos, y
- iv) se realice urgentemente una investigación independiente (integrada por personalidades que cuenten con la confianza de las centrales de trabajadores y de empleadores) sobre los grupos paramilitares violentos mencionados en los alegatos (coordinadora Simón Bolívar, Movimientos Tupamaros y Círculos Bolivarianos Armados, Quinta República, Juventud Revolucionaria del MVR, Frente Institucional Militar y Fuerza Bolivariana); con miras a su desmantelamiento y desarme y a que garantice que en las manifestaciones no se produzcan choques y enfrentamientos de estos grupos contra los manifestantes y que le mantenga informado al respecto.

B. Nuevas observaciones del Gobierno

1504. En su comunicación de 22 de febrero de 2005, el Gobierno declara en relación con la recomendación del Comité sobre el diálogo social que el Gobierno toma nota de la recomendación del honorable Comité en el literal *c*) del párrafo 1089. Sobre el particular, y tomando en consideración el contexto de la desestabilización y ataques contra las instituciones democráticas, el Gobierno adelantó un conjunto de iniciativas destinadas a consultar y validar las medidas y acciones destinadas a la protección de los intereses y derechos de los sectores mayoritarios del país, víctimas de una pobreza y exclusión estructural, en buena medida por el impacto negativo que sobre esos sectores mayoritarios generaron las inconsultas y unilaterales políticas neoliberales y antinacionalistas. Entre las medidas y las acciones señaladas destacan las siguientes: un conjunto de textos normativos de carácter legal, cuya redacción y aprobación por el Ejecutivo Nacional había sido autorizada previamente por la Asamblea Nacional (ley habilitante), fueron sometidos a procesos de consulta y diálogo con los actores sociales. Aunque las posiciones adoptadas no fuesen aquellas del sector empresarial, resulta innegable que dicho proceso de consulta no se hubiese llevado a cabo. Tal vez, el equívoco se produjo por la tradicional forma de llevarse a cabo el diálogo y la consulta a los actores sociales, en la cual el gobierno cedía su rol de protector de los intereses de las mayorías, permitiendo progresivamente el recorte de los derechos económicos, sociales y culturales de la población.
1505. El Gobierno señala que las desavenencias más resaltantes contra estas disposiciones legales fueron las relativas a las pretensiones de privatización del petróleo y de los hidrocarburos; sobre las tierras y el desarrollo rural; sobre la pesca y las costas y sobre el estatuto de la función pública, sobre esta última se cursó una queja ante el honorable Comité signada con el núm. 2202, retirada luego por las organizaciones sindicales querellantes al subsanarse las observaciones presentadas. El resto de las 47 autorizadas para redactarlas y aprobarlas por el Ejecutivo Nacional, entraron perfectamente en vigencia y no generaron mayores observaciones.
1506. Según el Gobierno, las críticas surgidas en torno a estos textos legislativos dieron lugar a acciones contra la institucionalidad democrática, involucrando a importantes representantes de actores sociales, hasta llegar al golpe de Estado y el sabotaje a las

principales actividades económicas del país, involucrando la paralización de servicios públicos esenciales y la generación de una crisis nacional aguda en el país.

1507. El Gobierno añade que sin embargo, la queja que da origen a este procedimiento omite señalar el proceso de diálogo impulsado por las autoridades antes de la aprobación de los textos legislativos y aún después de dicha aprobación dichas consultas existieron, sin perjuicio de la activación de otros mecanismos y recursos previstos en el ordenamiento jurídico nacional.
1508. En este último sentido, el Gobierno señala que la polémica ley de tierras y desarrollo agrario fue impugnada ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, lo que dio origen a varias decisiones, acordando la nulidad de varios de los artículos o las disposiciones más polémicas. Particularmente deben mencionarse las sentencias de la Sala Constitucional de 20 de noviembre y 11 de diciembre de 2002, a petición de la Federación Nacional de Ganaderos de Venezuela (FEDENAGA), cuyo presidente es el Sr. José Luis Betancourt, en las cuales se declararon la nulidad de los artículos 89 y 90 del decreto con rango de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, al tiempo que se interpretaron los artículos 25, 40 y 43 de dicha ley.
1509. De igual modo, declara el Gobierno, que en un intenso proceso de consulta y debate adelantado ante la Asamblea Nacional fue revisado el texto originalmente aprobado en por el Ejecutivo Nacional sobre la Ley del Estatuto de la Función Pública. En efecto, la redacción del nuevo texto fue aprobado por la Asamblea Nacional el 11 de julio de 2002, ampliando los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Incluso, las modificaciones que, productos de las consultas, fueron introducidas al texto original permitieron que la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) retirara su solicitud de queja inicialmente introducida ante este honorable Comité, reconociéndose los frutos del diálogo sostenido. De tal manera, que parece de escasa solidez argumentar la forma en que fueron aprobados los textos por parte del Ejecutivo Nacional como omitiendo el poder de corrección posterior que dichos textos tuvieron ante la Asamblea Nacional, como ante el Tribunal Supremo de Justicia.
1510. El Gobierno afirma que a pesar de la pública actuación del Sr. Carlos Fernández en el golpe de Estado de abril de 2002, el Presidente de la República en un gesto de humildad y amplitud, a los pocos días lo convocó a formar parte de las mesas de diálogo que iniciaba con diferentes sectores sociales del país. A pesar de que el Sr. Fernández a los pocos días se desincorporó de las mesas de diálogo, en el caso concreto del sector laboral, dichas mesas de diálogo siguieron su curso con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de base, dando lugar a importantes acuerdos sectoriales por la base (en sectores muy importantes como el automotriz y autopartes, químico-farmacéutico, turismo, pequeña y mediana empresa, transporte, textil y confección, entre otros). Por ello, tal vez resulte impreciso e inadecuado el señalamiento realizado por el honorable Comité sobre el supuesto «marginamiento» y «exclusión» intencional adelantado por el Gobierno contra FEDECAMARAS, cuando paradójicamente a los pocos días de llevarse a cabo un golpe de Estado dirigido por el presidente de FEDECAMARAS, fue llamado a formar parte de las mesas de diálogo social nacional el vicepresidente de FEDECAMARAS. En razón de ello, parece más conveniente afirmar que se trató de una situación de autoexclusión y automarginamiento.
1511. El Gobierno señala que a los fines de superar la crisis política generada por el golpe de Estado encabezado por el presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carmona, el Gobierno en noviembre de 2002 facilitó el inicio de un proceso de diálogo nacional con la oposición. Dicho proceso de diálogo fue facilitado por la Organización de Estados Americanos (OEA), por el Centro Carter y por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Por el lado de la oposición política se incorporó un representante de FEDECAMARAS. Dicho proceso de diálogo se desarrolló a pesar de que a los pocos días el Sr. Fernández, actuando como presidente de FEDECAMARAS, se sumó públicamente a un acto de rebelión militar protagonizado por parte del generalato en la llamada Plaza

Altamira de Caracas. Asimismo, a los pocos días el Sr. Fernández encabezó el paro empresarial por más de dos meses para procurar el derrocamiento del Presidente de la República. Estos elementos permitirán matizar y relativizar la solidez de la recomendación del honorable Comité sobre el supuesto marginamiento y exclusión de FEDECAMARAS del diálogo. Como ha sido informado reiteradamente tanto al Comité, como a otros órganos del control de la OIT, el proceso de diálogo facilitado por la Organización de Estados Americanos (OEA), por el Centro Carter y por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), culminó con la firma de un acuerdo el 29 de mayo de 2003, que dio origen a la convocatoria finalmente del referendo popular de 15 de agosto de 2004.

1512. Según el Gobierno, las consultas sobre salarios mínimos desde el año 2002 se llevaron adelante mediante solicitudes escritas dirigidas a los distintos actores sociales, involucrando tanto a los niveles nacionales como regionales y locales. Las medidas adoptadas por el Gobierno en este terreno permitieron, particularmente en el año 2004, una recuperación del ingreso de los trabajadores, en un contexto de crecimiento económico, disminución de la tasa de desempleo, informalidad e inflación.
1513. El Gobierno indica que las consultas sobre otras medidas de naturaleza laboral, tal como la inamovilidad laboral, acuerdos de la Comunidad Andina de Naciones, plan de acción sobre trabajo infantil, ratificación de convenios, ley de alimentación para los trabajadores, etc., se ha llevado a cabo la mayor de las veces por vía epistolar o por cartas. Esta actuación gubernamental dirigida a todos los actores sociales se ha profundizado desde agosto de 2004.
1514. Según el Gobierno, las consultas sobre la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo se ha realizado en forma directa con los representantes de los diferentes actores sociales, tanto en la sede de la Asamblea Nacional, como del Ministerio del Trabajo.
1515. El Gobierno añade que tras las elecciones regionales y municipales, el Vicepresidente Ejecutivo de la República sostuvo reuniones con representantes de FEDECAMARAS, tanto a nivel nacional como regional, así como con los representantes de las cámaras afiliadas (CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, entre otras). Dicho esfuerzo gubernamental se encuentra dirigido a restablecer el diálogo social con las cúpulas de los actores sociales, sin perjuicio del mantenimiento de dinámicas de encuentros regionales y sectoriales como los ya avanzados desde el año 2002.
1516. El Gobierno señala que el pasado 14 de enero de 2005, el presidente de FEDECAMARAS en un hecho que no se registraba desde el año 2001, asistió a la sesión donde el Presidente de la República rindió cuentas a la nación por la gestión del año anterior.
1517. Para el Gobierno este esfuerzo de encuentro además de comprometer en forma inmediata al Ejecutivo Nacional, también ha involucrado en forma directa a la presidencia de la Asamblea Nacional, en la cual ha sido recibida recientemente la directiva nacional de FEDECAMARAS. Este elemento resulta de particular relevancia porque el Presidente de la Asamblea Nacional proviene del movimiento sindical de trabajadores de los servicios del metro de Caracas, comprometiéndose a adelantar una agenda compartida en legislación laboral, particularmente en materia de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.
1518. Sobre el diálogo social en una democracia directa y participativa, el Gobierno señala que en el párrafo 1066, el Comité comenta de manera acertada que «recuerda que la Declaración de Filadelfia de 1994 que forma parte de la Constitución de la OIT reafirma entre los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT el siguiente principio: la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres, en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común».

1519. El Gobierno indica que lo observado por el Comité, en el párrafo anterior, también lo avala el Gobierno y destaca que en ninguna otra etapa de la historia republicana se había aplicado una política incluyente de consulta y tomas de decisiones en todos los factores organizados o no de la sociedad venezolana. En el caso específico de las organizaciones empresariales, se resaltan los términos «incluyente» y «por la base» como parte de dicho diálogo, debido a que en el pasado amplios sectores patronales, como el de los trabajadores, quedaban fuera de las discusiones, decisiones que afectaban o regulaban sus relaciones con el Estado venezolano, y como muy bien lo establece la Declaración de Filadelfia «... los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común».
1520. En este sentido, lo que ha hecho el Gobierno es ampliar la base de las acostumbradas consultas o diálogos que se practicaban durante la denominada democracia «representativa» que se mantuvo en la República hasta el año de 1999, superando la exclusividad y el privilegio en la representación de los empleadores, dando paso a la pluralidad y no a la exclusión, permitiendo, por ejemplo, que la Federación de Artesanos, Micros, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), con más de 30 años de fundada, participe en las mesas de diálogo o consultas, algo que no era regular antes de la actual gestión de Gobierno.
1521. El Gobierno agrega que es importante destacar que en materia de diálogo y consultas bipartitas o tripartitas, desde 1999, lo que se ha hecho simplemente es cumplir con la Constitución de la OIT y lo establecido en los convenios válidamente ratificados por la República ante la Organización, destacando en este proceso la importancia de incorporar la democracia participativa, protagónica e inclusiva, es decir, ahora las decisiones relevantes del país se consultan ampliamente con todos los miembros de los diferentes sectores productivos, en este caso con los viejos y nuevos actores empresariales.
1522. Por tanto, lo que se ha percibido es que la conducta de FEDECAMARAS desde el año 2001 y hasta noviembre de 2004, ha estado dirigida — inexplicablemente — a autoexcluirse y marginarse, al transformarse de actor social en actor político, llevando a parte importante de sus afiliados a pérdidas económicas, promoviendo el desconocimiento de la legalidad, así como la evasión de su compromiso y responsabilidad social. Estas actuaciones no sólo resultan contrarias al espíritu de diálogo social, en un marco democrático, sino contrarias al Estado social de derecho y de justicia que se han dado los venezolanos y venezolanas por Constitución.
1523. Según el Gobierno, este proceso de establecer los mecanismos de consulta y participación es lo que ha permitido la recuperación económica, la generación de nuevos empleos dignos y decentes, la superación progresiva de la exclusión social y la calidad de vida para toda la población, superando con creces las diferentes situaciones observadas por los querellantes y el Gobierno ante el honorable Comité en marzo de 2003 y marzo de 2004.
1524. De las afirmaciones sobre la responsabilidad de FEDECAMARAS. Al igual que el honorable Comité, el Gobierno también lamenta las descalificaciones realizadas hacia la patronal FEDECAMARAS (párrafo 1057 de las conclusiones). No obstante, debe destacarse que para el momento de los acontecimientos a finales de 2001, todo 2002 y principios de 2003 fueron pocas las manifestaciones de otros empresarios afiliados a la patronal que expresaron su desacuerdo o mostraron sus diferencias con los directivos de la patronal señalados con anterioridad (ante las actuaciones de los Sres. Carmona y Fernández).
1525. En este caso, el Gobierno se refiere a empresarios afiliados a FEDECAMARAS que ante el momento histórico y la situación política vivida para entonces no manifestaron su desacuerdo a las actuaciones públicas y notorias de sus directivos. En todo caso, y como ya ha quedado claro, el Gobierno destaca que los hechos de aquel momento se encuentran evolucionando positivamente, particularmente tras la realización del referendo presidencial de 15 de agosto y las elecciones regionales y municipales de 31 de octubre de

2004. Los nuevos acontecimientos políticos han permitido reconstituir progresivamente los espacios de encuentro y diálogo pasando la página de las desavenencias producidas entre los años 2001 y 2003. Así pues, muchas de las acciones inconstitucionales e ilegales perpetradas contra las instituciones y contra el pueblo venezolanos, se encuentran en manos de los respectivos órganos de hacer cumplir la ley y la justicia. (Ministerio Público y Poder Judicial), donde los investigados gozan de las debidas garantías en el marco del debido proceso.

1526. En su comunicación de 25 de febrero de 2005, el Gobierno declara sobre el golpe de Estado de abril de 2002, que llama la atención que el honorable Comité en sus conclusiones (párrafo 1055), tome en cuenta, a partir de las observaciones aportadas por el Gobierno, que «El Comité observa que en respuesta a la queja en su conjunto y a una afirmación incidental de los querellantes (según la cual el paro cívico nacional de los días 9, 10 y 11 de abril de 2002, llevó a la crisis nacional que condujo a la renuncia del Presidente de la República que fue confirmada públicamente por el militar de más alta graduación del país pero que duró sólo un par de días ya que fue anulada por el propio Presidente)...».
1527. Señala el Gobierno que el Comité resaltando los hechos, se contradice con lo expresado en el párrafo 1056, en el cual expone: «... la presente queja no se refiere al Sr. Pedro Carmona, que los hechos alegados se refieren a situaciones tanto anteriores como posteriores a los acontecimientos de 12 y 13 de abril de 2002 (sobre todo al paro cívico nacional de diciembre de 2002 a enero de 2003), que su mandato se limita al examen de alegatos de violaciones de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus representantes y sus afiliados y que no es el foro internacional competente para tratar cuestiones exclusivamente políticas».
1528. El Gobierno indica que el propio Comité da respuesta a lo argumentado por el Gobierno, por intermedio de «una afirmación incidental de los querellantes» [OIE – FEDECAMARAS], es decir, los propios querellantes asumen la implicación de la patronal y sus dirigentes de entonces en las observaciones aportadas por el Gobierno en marzo de 2004 y que el honorable Comité reseña en el párrafo 1056.
1529. Para el Gobierno resulta notoria la participación, la interdependencia y la conexión que existió entre ambos integrantes de la directiva de FEDECAMARAS (cuyo presidente era el Sr. Carmona y su vicepresidente el Sr. Fernández) en los sucesos de abril de 2002. Las actuaciones llevadas a cabo por ambos condujeron a un golpe de Estado; dichas actuaciones en encuentran sustentadas con documentos y publicaciones periodísticas aportados por el Gobierno al honorable Comité en sus observaciones de marzo de 2004.
1530. El Gobierno se refiere a lo recogido por el Comité en el párrafo 924 (respuesta del Gobierno), y cita: «el Sr. Carlos Fernández fue el sucesor del dictador Carmona en la presidencia de FEDECAMARAS, esto por ser el primer vicepresidente de esta institución al momento de asumir la presidencia inconstitucional, como dictador, *de facto*, el Sr. Carmona. El primer acto oficial del Sr. Carlos Fernández como presidente de FEDECAMARAS fue avalar el régimen del Sr. Carmona, es así que el 12 de abril de 2002 el Sr. Fernández firmó el ‘Acta de Constitución del Gobierno de Transición Democrática y Unidad Nacional’, en representación de los empresarios. En la referida acta, de manera inconstitucional, trataron de justificar el golpe de Estado dado por empresarios, militares, partidos políticos de oposición y una minoritaria ‘sociedad civil’ con el llamado ‘Gobierno de Transición Democrática y Unidad Nacional’».
1531. El Gobierno añade que las observaciones citadas fueron acompañadas en la copia del Acta del llamado «Gobierno de Transición» que presidió, por pocas horas, el Sr. Carmona y que avaló con su firma el Sr. Fernández en nombre de los empresarios de Venezuela. Estas actuaciones, recuerda el Gobierno, condujeron a:
- La destitución y persecución del Presidente de la República, del Vicepresidente Ejecutivo de la República, los ministros y demás funcionarios del Gobierno.

- La destitución y persecución de los gobernadores y alcaldes afectos al partido del Gobierno, previamente electos (como el Presidente de la República), por voluntad popular.
 - La destitución y supresión de la Asamblea Nacional (Poder Legislativo Nacional).
 - La destitución de los magistrados del Tribunal Supremo de Justicia (Poder Judicial).
 - La destitución de los titulares del Ministerio Público, Defensoría del Pueblo y Contraloría General de la República (Poder Ciudadano).
 - La destitución de los magistrados del Consejo Nacional Electoral (Poder Electoral).
1532. Añade el Gobierno que, evidentemente, estas actuaciones transmitidas a todo el país por cadena de radio y televisión, mostró una actuación de estos representantes de FEDECAMARAS (presidente y vicepresidente), contrarios a la Constitución, las leyes y a los convenios internacionales en materia de derechos humanos. Entre estas actuaciones se encontró la inconstitucional detención o privación de libertad, bajo la forma de secuestro del Presidente de la República legítimamente electo en 2000 por la inmensa mayoría del pueblo venezolano (más del 60 por ciento de los votos).
1533. El Gobierno afirma que pretender desvincular la actuación del Sr. Carmona de la posteriormente desplegada por el Sr. Fernández, constituye un grave error tanto histórico, como jurídico, dado que se trató de una secuencia de hechos o eventos, que guardan relación uno tras otro, tal y como lo demuestran las actuaciones llevadas a cabo.
1534. Por ejemplo, agrega el Gobierno, al paro empresarial «indefinido» de diciembre de 2002 y enero de 2003, previamente se habían llevado a cabo el paro empresarial de 10 de diciembre de 2001, el paro empresarial de los días 9, 10 y 11 de abril de 2002 y el paro empresarial de 21 de octubre de 2002. En ambos casos, quienes asumieron la representación como presidentes de FEDECAMARAS (primero el Sr. Carmona y, posteriormente, el Sr. Fernández) actuaban con el apoyo de las televisoras y radios privados en cadenas públicas, dirigiendo las actuaciones contra el sistema democrático.
1535. Sobre la detención judicial del Sr. Carlos Fernández, al Gobierno le preocupa lo expuesto por el Comité de Libertad Sindical, en las conclusiones provisionales del Comité sobre la detención judicial del Sr. Carlos Fernández, las opiniones dadas por el Comité de Libertad Sindical y adoptadas por el Consejo de Administración con las respectivas reservas de parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela en la 290.^a reunión del Consejo de Administración (acta de la referida reunión en anexo), el honorable Comité extralimita sus competencias *ratione materiae*, al pasar por alto los principios del Derecho Internacional sobre la aplicación de la carga de la prueba y sobre la valoración de las pruebas. Asimismo, sus conclusiones resultan temerarias y erróneas por basarse en supuestos falsos. El Gobierno destaca que el Sr. Carlos Fernández es prófugo de la justicia, lo que lo pone en una situación especial por evadir la justicia.
1536. A juicio del Gobierno, el Comité excede su competencia *ratione materiae* al pronunciarse sobre hechos que corresponden a la materia de los tribunales penales de la República Bolivariana de Venezuela y que no están establecidos en los Convenios núms. 87 y 98. según el Gobierno, el Comité de Libertad Sindical al pronunciarse sobre si una persona ha sido víctima de maltratos durante su detención no valoró suficientemente las observaciones enviadas en el caso que nos ocupa, tal y como dejó constancia en la respuesta y los respectivos anexos en marzo de 2004.
1537. El Gobierno señala que el Comité obvia los principios del derecho internacional relativos a la carga de la prueba y de la valoración de la prueba. En efecto, según el Gobierno, el Comité invierte la carga de la prueba y valora de manera inadecuada las pruebas presentadas por las partes. El Comité, contraviniendo los principios del derecho

internacional, invierte la carga de la prueba y da por ciertas las afirmaciones de los querellantes aun cuando el Gobierno presentó sólidas pruebas y documentos tales como sentencias judiciales, así como las declaraciones de la presunta víctima y de su esposa ante los medios de comunicación social.

1538. Sobre los presuntos maltratos alegados por los querellantes, el Gobierno declara que si bien los querellantes afirmaron ante el Comité que el Sr. Fernández había sido maltratado, la presunta víctima nunca presentó ninguna queja por ese motivo ante alguna autoridad nacional. Este es un hecho negativo sobre el cual el Gobierno no puede presentar prueba alguna, sino que corresponde a los querellantes presentar la prueba de que el Sr. Fernández hizo alguna queja por supuestas violaciones de los derechos humanos. En este sentido, debieron anexar las denuncias realizadas ante los órganos judiciales competentes, esto es, el propio Ministerio Público y la Defensoría del Pueblo. A diferencia de lo realizado por los querellantes, el Gobierno presentó pruebas documentales consistentes en declaraciones ante los medios de comunicación social brindadas por la esposa del Sr. Fernández, en el sentido de que éste había sido bien tratado.
1539. Añade el Gobierno que ante la situación anterior, el honorable Comité rechaza las pruebas presentadas por el Estado por considerar que «tienen un valor probatorio limitado». En virtud de la aplicación de los principios de la carga de la prueba, rol más limitado que sea el valor de las declaraciones ante la prensa, el Comité debió darle prevalencia sobre las afirmaciones hechas por los querellantes ante el Comité de Libertad Sindical. Las conclusiones y recomendaciones del Comité, sobre «realizar una investigación al respecto y que le informe» resulta inoficiosa y de difícil cumplimiento, en virtud de que el Gobierno no puede iniciar una investigación sobre hechos que nunca le han sido denunciados por el Sr. Carlos Fernández. El Gobierno reitera que las condiciones en que se efectuó la detención del Sr. Fernández fueron ajustadas a derecho y que no sufrió ningún maltrato durante la detención judicial y durante su corta reclusión.
1540. El Gobierno insta al honorable Comité de Libertad Sindical que envíe las pruebas presentadas por FEDECAMARAS y la OIE para demostrar los supuestos maltratos que le ocasionaron heridas y hematomas al Sr. Carlos Fernández en el momento de la detención judicial o reclusión judicial de éste, tales como exámenes forenses (físicos y psicológicos), esto permitiría dar mayor credibilidad a lo expuesto por los querellantes y al honorable Comité de Libertad Sindical.
1541. Ante el señalamiento sobre la presunta violación del debido proceso a la que hace alusión el honorable Comité: (párrafo 1075 y siguientes), es opinión del Gobierno, que si bien los querellantes afirmaron ante el Comité que al Sr. Fernández se le había violado el derecho al debido proceso, el Gobierno ratifica que en el presente caso los órganos judiciales respetaron el debido proceso, pues se llevó al detenido inmediatamente ante un juez y el juez adoptó las medidas en cuanto a su detención en un plazo razonable y de acuerdo a la normativa legal vigente. En este sentido, el Gobierno reitera las observaciones sobre:
- 1) la detención del Sr. Carlos Fernández procedió luego de una solicitud ajustada a derecho y realizada por el Ministerio Público, a través de la Fiscal Sexta del Ministerio Público;
 - 2) el procedimiento se abrió originariamente por los delitos de instigación a delinquir, devastación, agavillamiento y traición a la patria a petición de la Fiscalía General de la República, de conformidad con el Código Orgánico Procesal Penal, hechos éstos imputados ante el cúmulo de pruebas que demostraban daños causados al país por las repetidas acciones públicas del Sr. Fernández las cuales provocaron, entre otras, el sabotaje a la industria petrolera, cierre de empresas productoras de alimentos, hechos realizados durante la conducción pública y notoria del Sr. Fernández del denominado «paro cívico» o *lock-out* efectuado en diciembre de 2002 y enero de 2003;

- 3) el juez de la causa fue el 34.º de Control Penal de la Circunscripción Judicial del Area Metropolitana de Caracas, quien a su vez fue recusado por los abogados del Sr. Fernández, ejerciendo éste su derecho humano a la defensa, recibiendo el expediente la jueza del 49.º de Control Penal;
 - 4) esta jueza no aceptó los delitos de traición a la patria, agavillamiento (conspiración) y devastación, pero sí mantuvo las acusaciones de rebelión civil e instigación a delinquir y confinó al Sr. Fernández a arresto domiciliario (en la casa u hogar del imputado) en base a problemas de tensión que presentó éste, gozando de beneficios procesales y trato excepcional de acuerdo a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico penal, esto mientras proseguía el juicio;
 - 5) se destaca que el 30 de enero de 2003, antes de la detención judicial, el Sr. Fernández declaró en calidad de testigo en instalaciones del Ministerio Público y volvió a ser citado a declarar en calidad de imputado a lo cual no acudió;
 - 6) es así que el 18 de febrero de 2003 la representación fiscal pidió la privación judicial de libertad ante el juez de control con el propósito de que el Sr. Fernández, fuera conducido al órgano jurisdiccional y el juez resolviera lo procedente;
 - 7) el 19 de febrero de 2003 el juzgado 34 en funciones de control acordó la solicitud y dictó orden de aprensión y captura contra el Sr. Fernández;
 - 8) el 20 de marzo de 2003 una Corte de Apelaciones decidió liberar al Sr. Fernández retirando los cargos que se le imputaban; el Sr. Fernández viajó entonces inmediatamente al exterior del país;
 - 9) el 20 de marzo de 2003 la Fiscal Sexta del Ministerio Público interpuso un recurso de amparo constitucional ante el Tribunal Supremo de Justicia (Sala Constitucional), que aceptó los alegatos de la Fiscalía General de la República y ordenó de nuevo la detención domiciliaria del Sr. Carlos Fernández; orden que el Tribunal Supremo de Justicia dispuso mantener por medio de dictamen leído por el Presidente de dicho Tribunal el 2 de agosto de 2003. El Sr. Fernández al estar fuera del país y no presentarse ante las autoridades judiciales es por tanto prófugo de la justicia venezolana.
1542. El Gobierno señala que en el párrafo 1076 del informe, el Comité observa que el Gobierno había transmitido la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia (8 de agosto de 2003) que anula la sentencia de la Corte de Apelaciones por razones de forma (falta de firma de uno de los tres magistrados (21 de marzo de 2003) que se ausentó unas horas del Tribunal por problemas de salud).
1543. El Gobierno destaca que en todo proceso es posible que existan incidencias. En el caso del Sr. Fernández, las incidencias que se presentaron fueron resueltas adecuadamente. En concreto, las recusaciones y cualquier otro recurso ejercido por un querellante no pueden ser interpretados, ni el Comité puede ser «sorprendido» porque «un juez fue recusado, tres de los cargos fueron suprimidos por otro juez y la Corte de Apelaciones terminó por abandonarlos todos» (...) «La sentencia de esta Corte fue recurrida ante el Tribunal Supremo de Justicia quien la anuló por razones de forma y dispuso nuevamente a solicitud del Ministerio Público (la misma fiscal que le había imputado inicialmente los cinco cargos) la detención judicial del Sr. Fernández». Todas estas observaciones aportadas por el Gobierno demuestran que en Venezuela el sistema de justicia es autónomo, independiente e imparcial.
1544. Por otro lado, preocupa al Gobierno que el honorable Comité no se haya pronunciado y no tomara en cuenta lo descrito por el Gobierno en su contestación de marzo de 2004 sobre el comportamiento asumido por los dirigentes sindicales, que resultó violatorio del artículo 8

del Convenio núm. 87: «Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas a respetar la legalidad».

1545. El Gobierno señala que resulta claro que la detención del Sr. Carlos Fernández, presidente de FEDECAMARAS para ese entonces, al haber sucedido al dictador Pedro Carmona Estanda, guarda relación directa e inmediata con el *lock out* empresarial y petrolero que tuvo lugar desde el 2 de diciembre de 2002 hasta finales de enero de 2003. Se trata de delitos previstos en el ordenamiento jurídico con precedencia a los hechos mismos, así como al ascenso al Gobierno del actual Presidente de la República. El Gobierno resalta, que ninguna actividad política o sindical implica, ni puede implicar un salvoconducto para cometer delitos, tal como lo establece el citado artículo 8 del Convenio núm. 87.
1546. En cuanto a la supuesta legitimidad dada al denominado «paro cívico» de diciembre de 2002 y enero de 2003, el Gobierno afirma que en los párrafos 1080, 1081 y 1082, el honorable Comité hace referencia a los «paros cívicos», abordando y aseverando elementos preocupantes ante lo que fue el sabotaje económico, impuesto antidemocráticamente por dos meses por la oposición política y entre ellas la patronal FEDECAMARAS. Llama la atención al Gobierno, actuando como representante del pueblo venezolano que le dio origen y legitimidad a nuestros mandatos, la sutil justificación y hasta cierta convalidación al irrespeto a la legalidad vigente en la República Bolivariana de Venezuela, que se hace sobre dicho paro. En tal sentido, cita los párrafos 1080, 1081 y 1082 (incompleto) del informe en cuestión.
1547. El Gobierno señala que las conclusiones expresadas al respecto, por el honorable Comité, se asemeja a las sustentaciones que impusieron erróneamente los sectores de oposición durante el denominado «paro cívico» para justificar las violaciones masivas a derechos humanos y la interrupción de servicios públicos esenciales, que parecen ser convalidadas a «consecuencias inevitables y necesarias» o «males menores» de los promotores del paro llevado adelante contra las autoridades legítimas y contra la Constitución de la República.
1548. El Gobierno añade que la consagración amplísima de los derechos humanos que prevé su Constitución, no da lugar a que se pretenda justificar las acciones que desde el neoliberalismo y el neofascismo se pretendan llevar adelante en perjuicio de las mayorías y del régimen democrático que estas mayorías se dieron libre y soberanamente.
1549. Así pues, señala el Gobierno que, en relación a los artículos 53 y 97 de la Constitución, el honorable Comité incurre en ambos casos en omitir la remisión que el ejercicio de los derechos de reunión pública y de huelga efectúa expresamente a las leyes respectivas.
1550. Agrega el Gobierno que en este sentido, el artículo 53 de la Constitución reza: «Toda persona tiene el derecho de reunirse, pública o privadamente, sin permiso previo, con fines lícitos y sin armas. Las reuniones en lugares públicos se regirán por la ley». La expresión «regirán por la ley» denota la importancia que la referida disposición constitucional otorga a la población para que ejerza el derecho a reunión, sin pretender socavar el derecho del resto de la población en el ejercicio de otros derechos, tales como el derecho a la vida, alimentación, libre tránsito, etc. Sin embargo, preocupa la expresión obviada por el Comité «... con fines lícitos y sin armas. Las reuniones en lugares públicos se regirán por la ley», es importante que se destaque ya que fue precisamente los llamados incesantes a la violencia y al desconocimiento de las leyes que realizó el Sr. Fernández.
1551. Asimismo, señala el Gobierno, el honorable Comité obvió en sus conclusiones, incorporando la frase muy generosa, haciendo alusión de manera parcial a lo establecido en la Constitución «... y de huelga, en el sector público y en el sector privado» (artículo 97), obviando inexplicablemente lo que sigue a continuación en el mismo artículo 97 «... tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley». Resulta importante destacar que los promotores y líderes del llamado «paro cívico» no cumplieron con lo establecido en la legislación especial, Ley Orgánica del Trabajo, en su

Título VII, Derecho Colectivo del Trabajo, específicamente sobre la regulación del ejercicio a la huelga.

1552. El Gobierno afirma que en el caso del derecho de huelga al que alude el artículo 97 de la Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo — vigente desde el 1990 y reformada en 1997 — no sólo desconoce expresamente la figura de la huelga general, sino que eliminó expresamente la figura del *lock-out*, a diferencia del reconocimiento que si efectuaba la derogada legislación de 1936. La eliminación de la figura del *lock-out* en la denominada Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (o denominada «Ley Caldera»), fue valorada en su oportunidad como muy positiva por los actores sociales, considerándose un avance en materia de protección contra prácticas antisindicales. En todo caso, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento establecen expresamente los requisitos y las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, ejercicio que nunca puede afectar el derecho de los otros y menos aún de las mayorías de la población.
1553. El Gobierno señala que estos aspectos fueron sustentados suficientemente en las observaciones enviadas por el Gobierno en marzo de 2004, porque precisamente la ley garantiza la convivencia y la paz de los ciudadanos evitando la anarquía, el abuso de unos pocos en desmedro de las mayorías y el menoscabo de la libertad de todos. Por ello, quienes las desconocen deliberadamente, además de colocar en riesgo los derechos humanos, deben ser sometidos por sus actuaciones a las respectivas sanciones establecidas a través del debido proceso por los órganos jurisdiccionales competentes.
1554. El Gobierno declara que como ha quedado establecido en otras respuestas previamente dadas por el Gobierno sobre los mismos hechos de diciembre de 2002 y enero de 2003 (caso núm. 2249), este honorable Comité parece haber incurrido innecesariamente en contradicciones, incluso con su propia doctrina en materia de paralizaciones de servicios públicos esenciales, de huelga general, de crisis nacional aguda, entre otros temas. La evidente contradicción del honorable Comité con una doctrina construida a lo largo de los años, además de significar un precedente negativo o regresivo en materia de derechos humanos, constituye un signo preocupante en materia de seguridad jurídica para los miembros de la Organización.
1555. Sobre la inconveniente justificación que se efectúa del denominado paro cívico sobre la base del artículo 350 de la Constitución de la República, el Gobierno señala que se puede interpretar que el honorable Comité trata de minimizar o distraer los alegatos del Gobierno, entregados en marzo de 2004, además de procurar criticar la Constitución al utilizar la frase «muy generosa». El amplio conocimiento que la Constitución realiza de los derechos y garantías, así como de un régimen económico, social, político, profundamente democrático y participativo, no puede tomarse y usarse para abusar de su contenido, pues la misma Constitución establece los parámetros para evitarlo conjuntamente con el desarrollo de las respectivas leyes y precisiones de los tribunales para interpretarla cabalmente.
1556. Por ello, afirma el Gobierno, no se puede tratar de justificar la inconstitucionalidad e ilegalidad del llamado «paro cívico», bajo la frase «muy generosa», tal y como se refirió el honorable Comité sobre la Constitución, además de no tomarse suficientemente en cuenta las observaciones enviadas por el Gobierno en marzo de 2004, ante tal situación planteada pedimos al Comité de Libertad Sindical una aclaratoria sobre la profundidad de su planteamiento al interpretar nuestro texto constitucional. Dicha aclaratoria podría incluso involucrar a otros órganos de la Organización en relación al contenido del artículo 350 de la Constitución.
1557. El Gobierno declara que la interpretación que el Comité realiza en párrafo 1082 sobre el artículo 350 de la Carta Magna, coincide con la interpretación dada e invocada erróneamente por la oposición política. Cabe indicar que al respecto el Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia (que anexa el Gobierno) de la Sala Constitucional de fecha 22 de enero de 2003, interpretó el referido artículo 350 y colocó en su lugar las erróneas interpretaciones del referido artículo constitucional.

1558. El Gobierno señala que dicha sentencia fue posteriormente ratificada por la propia Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 13 de febrero de 2003. Ambas sentencias ya existían y estaban en conocimiento pleno, por la trascendencia de la materia, para la fecha de presentación de la queja por parte de FEDECAMARAS y la OIE el 17 de marzo de 2003. Esto es, fueron dictadas casi dos meses antes de la presentación de la mencionada queja ante el Comité, lo que evidencia que no se actuó con la debida mesura y lealtad ante esta instancia tripartita, esto es, en búsqueda de la verdad sobre la interpretación de esta norma constitucional.
1559. En todo caso, señala el Gobierno, ambas sentencias del Tribunal Supremo de Justicia también fueron indicadas por el Gobierno al Comité, en un caso (núm. 2249) que versa sobre los mismos hechos y con los actores que actuaron conjuntamente con FEDECAMARAS en el denominado «paro cívico», en un escrito consignado el 15 de junio de 2004, concretamente en las páginas 20 a 24, ambas inclusive.
1560. El Gobierno indica que lo expuesto pretende alertar al honorable Comité sobre sus conclusiones erradas en cuanto al artículo 350 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que de acuerdo a las interpretaciones del Comité de Libertad Sindical «por tratarse de una Constitución reciente no han sido desarrollados por la legislación y esta falta de desarrollo (por ejemplo en casos de conflictos entre derechos constitucionales; o de servicios mínimos a mantener en casos de conflictos entre derechos constitucionales; o de servicios mínimos a mantener en caso de huelga)».
1561. Sobre la decisión del control de cambio y control en el otorgamiento de divisas, el Gobierno ve con preocupación que en el 334.º informe en su párrafo 1085, se haya hecho mención en un porcentaje mínimo sobre las razones que prevalecieron para justificar una medida tan urgente y necesaria como fue el establecer un control de cambio, creando para ello la Comisión de Administración de Divisas (CADIVI). Al respecto el Gobierno reitera el que contenido de la respuesta enviada en marzo de 2004 fue bastante explicativo, abundando ahora en más detalles anexando información sobre las divisas otorgadas, además de colocar a la orden del honorable Comité lo expuesto por la Ministra del Trabajo en la ya citada comunicación del pasado 10 de enero del año en curso, donde se observan alegatos de acuerdo al procedimiento establecido sobre el artículo 26 de la Constitución de la OIT:

Ante la supuesta discriminación en el sistema de control y administración de divisas, se trató de una medida adoptada por el Gobierno para controlar su fuga masiva y deliberada, que disminuyó las reservas internacionales y colocó al país en una escalada inflacionaria que afectó el acceso de la población a los alimentos y a los servicios básicos. Los empleadores deben cumplir con requisitos básicos (solvencia ante la administración tributaria y de seguridad social) y en el caso de presentarse contratiempos en su tramitación pueden recurrir ante las autoridades administrativas y judiciales. En todo caso, ante lo impreciso y genérico del planteamiento formulado por los quejosos, consideramos que éstos confundieron los problemas iniciales de implementación de un sistema de control y administración de divisas, con una acción discriminatoria. Lo cierto es que históricamente tales problemas de implementación también se presentaron al dictarse medidas similares en los años 1961, 1983 y 1994... A los fines de desechar el planteamiento de los quejosos, se aprecia en los anexos la distribución de las divisas al cierre del año 2004, distribución que alcanzó a todos los sectores productivos, incluyendo a empresas de capital nacional como internacional.

1562. A su vez, señala el Gobierno, en esa misma comunicación la ciudadana Ministra del Trabajo observó que:

El Comité, sin precisar la identidad de las empresas afectadas por un supuesto trato discriminatorio, solicita al Gobierno «modificar el actual régimen cambiario», lo que invade terrenos relativos a política monetaria y cambiaria, adoptada tras una fuga masiva de capitales destinada a generar inestabilidad política en los años 2002 y 2003. Dicha fuga de capitales, en su oportunidad, estuvo acompañada del desabastecimiento de alimentos básicos y del sabotaje a los servicios públicos esenciales (particularmente, gasolina y gas doméstico), colocando en riesgo la vida, la salud y la seguridad de la población del país.

1563. El Gobierno deja constancia que a la fecha todavía aspira a que los representantes de la queja y el propio Comité de Libertad Sindical se sirvan transmitir oficialmente el listado con la identidad precisa de las empresas afectadas por la aplicación discriminatoria del sistema de administración de divisas llevado adelante en nuestro país desde 2003. De igual modo, el Gobierno aspira a que los representantes de la queja presenten denuncias formalizadas ante los organismos competentes nacionales, en relación al supuesto trato discriminatorio al que hace mención el informe del Comité.
1564. El Gobierno deja constancia de que ha mantenido reuniones periódicas con el sector empresarial y, particularmente, el sector industrial afiliado a FEDECAMARAS y con los actores sociales para solventar problemas de aplicación del sistema y corrección de las fallas detectadas. Un ejemplo de ello, fueron las reuniones sostenidas por CONINDUSTRIA con CADIVI en noviembre pasado.
1565. El Gobierno ha expuesto, de forma sistemática ante los órganos de control de la OIT, que es completamente falso la existencia de grupos armados y, más aún, que estos supuestos grupos cuenten con la anuencia del Gobierno u otras instancias de la Administración Pública.
1566. Asimismo, el Gobierno toma nota que de acuerdo a lo señalado en el 334.º informe, párrafo 1087, el honorable Comité lamenta no haber recibido las observaciones del Gobierno sobre este asunto. Al respecto informa el Gobierno que los querellantes no adjuntan las respectivas denuncias de los hechos a las cuales pretende el honorable Comité que el Gobierno le informe, de acuerdo a lo concluido por éste en el párrafo 1087.
1567. El Gobierno destaca que la violencia política puntual e intolerancia de parte de los sectores en pugna durante 2002 y parte de 2003, producto de la polarización política, superada en la actualidad, desde el primer momento se abordó como problema en la denominada Mesa de Negociación y Acuerdos (noviembre de 2002 – mayo de 2003) facilitada por el Centro Carter, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización de Estados Americanos (OEA). Dicha instancia de diálogo llegó a asumir el compromiso de ambos sectores (gobierno y oposición), de condenar la violencia, teniendo luego un producto importante del referido acuerdo, como lo es la promulgación de un decreto que ordena el desarme de la población (armas ilícitas) y suspende el porte de armas sin excepción, para todos los ciudadanos de la República, procurando depurar y tener un registro confiable de los portadores de armas de acuerdo a los respectivos permisos de ley. Además, la Constitución de la República establece claramente que el monopolio de las armas se encuentra en manos del Estado.
1568. En todo caso, el Gobierno afirma que sobre esta materia se informó y aportó a este honorable Comité los respectivos acuerdos de la Mesa de Negociación y Acuerdos, enfatizando la participación de FEDECAMARAS de manera permanente, por intermedio del presidente de una de sus filiales, la Cámara Venezolana de Alimentos (CAVIDEA).
1569. A propósito de lo afirmado en el párrafo anterior, el Gobierno reitera el comentario que sobre este tema se hizo en la comunicación (ya reseñada), núm. 004 de fecha 10 de enero de 2005, que expresa:

El Comité ha recomendado al Gobierno que se constituya una comisión «independiente», — avalada por los responsables de los golpes de Estado y *lock-out* petrolero de 2002 y 2003 —, destinada a «desmantelar», proscribir o prohibir varias organizaciones sociales que ejercen el derecho de asociación. Entre ellos, el Movimiento Quinta República, partido en el Gobierno y mayoritario en la Asamblea Nacional, así como en 20 de 22 Gobernaciones de Estados y en 270 de las 340 alcaldías del país y la Juventud Revolucionaria del MVR. Este partido político ha ganado nueve elecciones nacionales, regionales y locales desde el año 1998 hasta la fecha. Es de hacer notar, que el Comité de Libertad Sindical pidió el «desmantelamiento» del principal partido político de Venezuela y otras organizaciones sociales legítimamente constituidas, lo que además de imposible en el terreno jurídico, también sería inviable en el campo práctico. (Anexo nota de prensa que destaca al MVR como principal partido político.)

1570. Sobre la investigación de actos de vandalismo y 180 casos de supuestas invasiones de fincas, el Gobierno informa lo ya expuesto al respecto en el mencionado oficio núm. 004, de fecha 10 de enero de 2005, éste dice al respecto:

En cuanto a los presuntos hostigamientos contra los miembros del empresariado, debe destacarse que pese a la tensión vivida en algunos momentos en el lapso aquí analizado, ningún dirigente sindical o empresarial fue detenido y ningún local sindical allanado, salvo aquellas medidas puntuales ejecutadas en cumplimiento de decisiones de los órganos jurisdiccionales y del Ministerio Público. Dichas decisiones judiciales están asociadas en forma directa a la investigación de los responsables del golpe de Estado de abril de 2002 y del sabotaje económico y petrolero de diciembre de 2002 y enero de 2003. Las disposiciones de los convenios no autorizan, ni legitiman actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico, sino más bien obligan a los representantes de los actores sociales a respetar las reglas básicas de convivencia democrática. Las medidas adoptadas por las autoridades de policía siempre fueron la consecuencia de procedimientos y decisiones precedentes dictadas por órganos del Poder Público, independientes y autónomos, sin que implicase la persecución o la limitación del ejercicio de los derechos y libertades sindicales.

1571. En relación a las supuestas invasiones de fincas (180) y otros atropellos, que según la patronal han sufrido el presidente de CONSECOMERCIO, Sr. Julio Brazón, de un supuesto saqueo que le realizaron a su oficina, y al acoso al presidente de la Cámara de Comercio de Bejuma, Sr. Adip Anka, por las supuestas amenazas de violencia por parte de presuntos miembros del partido de Gobierno. Sobre ambas denuncias, el Gobierno considera que las mismas no tienen fundamento alguno, no hay pruebas que lo demuestren o sustenten.

1572. El Gobierno afirma que las instituciones y la población en general conocen perfectamente que en Venezuela funciona un Estado de derecho y de justicia, por lo que al momento de presentarse alguna alteración o violación de la ley se debe acudir y denunciar los hechos ante las autoridades respectivas. Para ello deben hacer la respectiva denuncia ante las autoridades competentes y aportar las pruebas que demuestren, en este caso lo señalado por los querellantes, de haber sucedido lo establecido por los querellantes en la queja que nos ocupa, lo mínimo que pudieron hacer los querellantes es acompañar las respectivas denuncias realizadas en los órganos administrativos y judiciales del Estado venezolano al escrito llevado al Comité de Libertad Sindical. Por tanto, el Gobierno deplora que no se haya sustentado con firmeza los argumentos de la patronal FEDECAMARAS y pide al honorable Comité valorar lo concerniente a este tema, desestimándolo por las razones expuestas con anterioridad.

1573. Sobre los comentarios a las leyes habilitantes, el Gobierno reitera lo expuesto en su respuesta enviada en la comunicación núm. 094, de fecha 9 de marzo de 2004, asimismo expone lo señalado en la comunicación de fecha 10 de enero, lo siguiente:

En cuanto a la aprobación de leyes aprobadas en el marco de una «ley habilitante» del año 2000, se adelantaron consultas, especialmente en agosto de 2001, con metodología y cronogramas de trabajo sistemático con todos los sectores, en especial, con FEDECAMARAS y sus organizaciones afiliadas. Sin embargo, debe quedar claro que el Estado tras abordar a los sectores consultados, escuchando sus intereses particulares, adoptó medidas donde se privilegió o antepuso el interés general de la población, particularmente de los sectores excluidos tanto de la ciudad como del campo, mostrando un ejercicio de voluntad política en correspondencia con las mayorías del electorado que lo eligió. En todo caso, cualquier discrepancia de algún particular sobre su contenido ha sido examinada y decidida oportunamente por el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, tomándose los correctivos necesarios, incluso declarando la nulidad de disposiciones puntuales de varios cuerpos normativos.

1574. En todo caso, el Gobierno informa al honorable Comité los resultados de los recursos ejercidos por los empleadores afiliados a FEDECAMARAS, sobre la demanda interpuesta en relación con los decretos leyes de la denominada Ley Habilitante y las consultas realizadas por la Asamblea Nacional en referencia a la revisión y corrección de algunos artículos de los citados decretos leyes. En este sentido, se resume lo siguiente:

Sobre el decreto con rango y fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.323, de 13 de noviembre de 2001, cabe indicar que el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, a través del fallo declaró:

PRIMERO: la constitucionalidad de los artículos de las normas contenidas en los artículos 82 y 84 del decreto con rango y fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.323 de 13 de noviembre de 2001.

SEGUNDO: interpreta y, en consecuencia, se reconoce, en los términos expuesto en este fallo, la plena vigencia y validez de las disposiciones que contienen los artículos 25, 40 y 43 del decreto con rango y fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.323 de 13 de noviembre de 2001.

TERCERO: la inconstitucionalidad de los artículos 89 y 90 del decreto con rango y fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.323 de 13 de noviembre de 2001.

CUARTO: conforme lo dispuesto en los artículos 119 y 120 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, se ordena la inmediata publicación del presente fallo en la *Gaceta Oficial* de la República Bolivariana de Venezuela, con precisión en el sumario, del siguiente título:

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, que declara la constitucionalidad de los artículos 82 y 84; la inconstitucionalidad de los artículos 89 y 90; y la interpretación de los artículos 40 y 43 del decreto con rango y fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.323 de 13 de noviembre de 2001.

QUINTO: Se fijan los efectos de este fallo con carácter *ex nunc*, es decir, a partir de su publicación en la *Gaceta Oficial*.

Publíquese, regístrese y comuníquese. Cúmplase lo ordenado.

Dada, firmada y sellada en el Salón de Audiencias de la Sala Constitucional Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los 20 días del mes de noviembre de dos mil dos (2002). Años: 192.º de la Independencia y 143.º de la Federación.

El Presidente...

1575. Declara el Gobierno que el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, por sentencia núm. 1157, de 15 de mayo de 2003 declaró la perención de la instancia en la presente causa contra los decretos núms. 1546 y 1510 con fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario y la Ley Orgánica de Hidrocarburos, publicados en la *Gaceta Oficial* de la República Bolivariana de Venezuela bajo el núm. 37.323, de 13 de noviembre de 2001.
1576. Sobre la Ley de Registro Público y del Notariado (ley habilitante), el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, el 15 de julio de 2003 admite acción de inconstitucionalidad de los artículos 14, 15, 62, 63, 64, 65 y 66 de esa ley.
1577. Sobre la Ley de Pesca y Acuicultura (ley habilitante), la solicitud de nulidad por inconstitucionalidad y la solicitud de medida cautelar para suspender efectos del decreto-ley. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia declaró sin lugar la solicitud de medida cautelar, en sentencia núm. 408 de 8 marzo de 2002. Sin embargo, la Asamblea Nacional reformó parcialmente dicha ley, que tiene por objeto regular el sector pesquero y de acuicultura a través de disposiciones que permitan al Estado fomentar, promover, desarrollar y regular las actividades de pesca, la acuicultura y actividades conexas, basados en los principios rectores que aseguren la producción, la conservación, el control, la administración, el fomento, la investigación y el aprovechamiento responsable y sostenible de los recursos hidrobiológicos, teniendo en cuenta los aspectos biológicos, tecnológicos, económicos, de seguridad alimentaria, sociales, culturales, ambientales y comerciales pertinentes.
1578. El Gobierno informa que sobre el decreto con fuerza de Ley de Zonas Costeras, cuya reimpresión fue publicada en la *Gaceta* núm. 37.349 de 19 de diciembre de 2001, en la cual se puede observar que «se dejó a salvo los derechos legalmente adquiridos por los

particulares...». Sobre esta ley debe tomarse en cuenta que se declaró nulo el artículo 9 del decreto núm. 1468 con fuerza de Ley de Zonas Costeras, publicado en la *Gaceta Oficial* núm. 37.319 de 7 de noviembre de 2001, el 24 de septiembre de 2003, a través de la sentencia núm. 2573-240903-01-2847.

1579. En cuanto al decreto con fuerza y rango de ley núm. 126 que establece el Impuesto al Valor Agregado, reformado parcialmente por la Asamblea Nacional, *Gaceta Oficial* núm. 5.600 extraordinario de 26 de agosto de 2002, el Gobierno afirma que el Tribunal Supremo de Justicia, por sentencia núm. 1505, de 5 junio 2003, declaró con lugar la acción de amparo constitucional interpuesta por el ciudadano Fernando José Bianco Colmenares, actuando con el carácter de presidente del Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano de Caracas y en defensa de los intereses difusos de todos los venezolanos, contra la norma contenida en el artículo 63, numeral 5, de la Ley de Reforma Parcial de la ley que establece el Impuesto al Valor Agregado, publicada en la *Gaceta Oficial* núm. 5.600 extraordinario, de 26 de agosto de 2002, y reimpressa por error material en la *Gaceta Oficial* núm. 5.601 extraordinario, de 30 de agosto de 2002. De tal forma, que el fallo ordenó la inaplicación de la referida norma para todos los contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado por su condición de prestadores o receptores de los servicios médicos-asistenciales, odontológicos, de cirugía y hospitalización de carácter privado, dada la efectiva protección de los derechos e intereses difusos involucrados en el presente caso, y a los efectos de garantizar una efectiva justicia tributaria, se declara exento del Impuesto al Valor Agregado los servicios médicos-asistenciales, odontológicos, de cirugía y hospitalización, prestados por entes privados, para lo cual igualmente se inaplica el artículo 3 de la mencionada ley en lo que se refiere a estos servicios. Eso implica que en esta materia vuelve a lo que el decreto-ley original preveía respecto de los servicios aquí señalados.
1580. El Gobierno indica que el resumen anterior complementa las observaciones dadas en marzo de 2004 sobre las leyes habilitantes, demostrándose que ante la inconformidad de los querellantes el Tribunal Supremo de Justicia y la Asamblea Nacional actuaron en pro de la convivencia social y el interés de toda la población venezolana y de los históricos y privilegiados sectores económicos y políticos con los que mantenía relaciones.
1581. En cuanto a la supuesta exclusión y marginación de FEDENAGA, el Gobierno informa que FEDENAGA participó en las mesas de diálogo social que se establecieron después del fallido golpe de Estado de 2002, por lo que causa extrañeza que indiquen ahora que no fueron invitados. Ahora bien, otro problema lo constituye el hecho de que hayan desechado ese camino legítimo promovido por el Gobierno y justificarse con su autoexclusión, su posterior involucramiento y participación en el llamado a paro realizado por el Sr. Carlos Fernández a finales de 2002.
1582. El Gobierno informa que reconoce a la patronal FEDECAMARAS y valora el cambio favorable de actitud de FEDECAMARAS, tal como quedó señalado en la comunicación núm. 004, de fecha 10 de enero de 2005, donde afirmamos que:

Tras la realización del Referéndum Presidencial de agosto de 2004 y las elecciones regionales y municipales de octubre de 2004, se aprecia una positiva evolución por parte de la directiva de FEDECAMARAS al oscilar desde el desconocimiento a la voluntad popular, sumándose inicialmente a las voces de reclamaban un supuesto «fraude electrónico», hasta apreciar los esfuerzos que adelanta el Gobierno de reconstituir el ambiente de diálogo social, con la participación activa del Vicepresidente Ejecutivo de la República, así como de varios Ministerios, incluyendo el Ministerio del Trabajo. En este último caso, dejamos asentadas las iniciativas adelantadas para avanzar en consultas en torno a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y del conjunto de leyes sobre seguridad social. De tal modo, que la directiva de FEDECAMARAS se ha incorporado al proceso intenso de diálogo democrático que se viene dando en el país desde el año 1999, unido al proceso constituyente, en primer lugar, y a la transformación del modelo político, económico y social, posteriormente. El Gobierno anexa documentación al respecto.

1583. De la necesidad de mantener el equilibrio y la igualdad procesal ante este honorable Comité. En aras de mantener la trayectoria de este importante Comité tripartito resulta necesario que sus actuaciones reflejen el equilibrio y la igualdad en el tratamiento de la información y la valoración de las mismas. Las debilidades que se registren en este terreno afectarán la credibilidad tanto del contenido como de los métodos de trabajo empleados para arribar a conclusiones y formular las respectivas recomendaciones.
1584. En este sentido, y sin perjuicio de lo dicho con anterioridad, el Gobierno desea destacar con preocupación que el honorable Comité señaló que las notas de prensa que presentadas por el Gobierno como elementos de pruebas o argumentos para indicar y rebatir los argumentos del supuesto maltrato del Sr. Carlos Fernández, hayan sido limitadas y prácticamente desechadas en las conclusiones del Comité en las que señala que las noticias de prensa tienen valor probatorio limitado.
1585. El Gobierno añade que sin embargo, en unos párrafos adelante correspondientes al mismo informe, en concreto, el párrafo 1082, el Comité explicando las cuestiones para determinar la naturaleza del paro, sí estimó, a favor de los querellantes, que las notas de prensa enviadas por el Gobierno, y cita: «recoge declaraciones de carácter reivindicativo del Sr. Fernández, que muestran que el paro cívico nacional era un acto de protesta de FEDECAMARAS por razones empresariales...».
1586. El Gobierno indica que este tratamiento diferenciado amerita una aclaración de parte del Comité del Libertad Sindical, dado que ello permitiría interpretar la legitimidad inexplicable que se otorga a la declaración de la patronal querellante para justificar una serie de hechos que integran el llamado al paro inconstitucional e ilegal.
1587. En otras palabras, para el Gobierno, la credibilidad supone mantener parámetros previsibles, equilibrados e igualitarios, a fin de preservar la necesaria seguridad jurídica que se merecen los distintos actores que integran la Organización Internacional del Trabajo, excluyendo cualquier trato diferenciado en la valoración de argumentos o de elementos de prueba.

C. Conclusiones del Comité

1588. *En lo que respecta a las diversas cuestiones pendientes relativas a la exclusión de FEDECAMARAS del diálogo social, en su anterior examen del caso el Comité había destacado los siguientes puntos: 1) la respuesta del Gobierno no mencionaba ningún acuerdo o consulta bipartita o tripartita laboral con FEDECAMARAS a partir de septiembre de 2001 en materias (políticas o leyes) de naturaleza laboral o económica; 2) el Gobierno no había negado que la Comisión Tripartita Nacional no se reúna desde hace años como señalan los alegatos, y 3) el Gobierno no había negado tampoco la alegada falta de consultas con FEDECAMARAS en relación con el proceso de elaboración de leyes importantes como la Ley Procesal del Trabajo, el aumento generalizado del salario mínimo en un 20 por ciento por vía de decreto ni tampoco en relación con el proceso de ratificación del Convenio núm. 169 de la OIT, el nuevo régimen de control bancario o de manera más general el establecimiento de políticas y directrices económicas [véase 334.º informe, párrafo 1064]. Asimismo, refiriéndose a la cuestión de las consultas relativas a 47 decretos leyes que se habían producido sólo en una primera fase (hasta agosto de 2001) y luego se interrumpieron, el Comité había instado al Gobierno a que examine con los interlocutores sociales el conjunto de leyes y decretos adoptados sin consulta tripartita.*
1589. *El Comité observa que el Gobierno no ha respondido a su recomendación de que sin demora convoque periódicamente la Comisión Tripartita Nacional prevista en la legislación. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que cumpla con su legislación y a que convoque sin demora periódicamente la comisión tripartita.*

1590. *En cuanto a la cuestión de las leyes y decretos adoptados sin consulta tripartita mencionados en la queja, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) la queja omite señalar el proceso de diálogo impulsado por las autoridades antes de la aprobación de los textos legislativos y añade que aún después de dicha aprobación, dichas consultas existieron sin perjuicio de la activación de otros mecanismos y recursos previstos en el ordenamiento jurídico nacional; 2) el Gobierno aplica una política incluyente de consulta y tomas de decisiones en todos los factores organizados o no de la sociedad venezolana, superando la exclusividad y el privilegio en la representación de los empleadores, dando paso a la pluralidad y permitiendo, por ejemplo, que FEDEINDUSTRIA y los demás sectores productivos participen regularmente en el diálogo; 3) desde 2001 hasta noviembre de 2004 la conducta de FEDECAMARAS ha estado dirigida inaceptablemente a autoexcluirse y marginarse al transformarse de actor social a actor político con acciones contrarias al espíritu del diálogo social y no participando en las mesas de diálogo social; 4) las consultas sobre salarios mínimos en 2002, se llevaron adelante mediante solicitudes escritas dirigidas a los distintos actores sociales (nacionales, regionales y locales) y en 2003 se concluyó un acuerdo entre el Gobierno y la oposición política, firmado también por un representante de una organización afiliada a FEDECAMARAS. En cuanto a la declaración del Gobierno según la cual FEDECAMARAS no se integró a las mesas de diálogo en 2002, el Comité recuerda que esa negativa se debió a que las autoridades no habían invitado a esa mesa al presidente de la principal central de trabajadores en su condición de tal.*
1591. *A la luz de las informaciones en poder del Comité (informaciones de los querellantes y sucesivas respuestas del Gobierno), estima que el período en el que se sitúa de agosto de 2001 hasta la fecha de la queja de la OIE (17 de marzo de 2003), las consultas del Gobierno con FEDECAMARAS en cuestiones sociales, económicas y laborales fueron (salvo quizá la consulta sobre salarios mínimos en 2002 a la que se refiere el Gobierno ahora) prácticamente inexistentes, así como que el Gobierno no ha probado que en el proceso de adopción de los 47 decretos leyes las consultas hayan sido significativas hasta el punto de tener debidamente en cuenta los vicios de legalidad e inconstitucionalidad invocados por FEDECAMARAS y que se detallaban en el anterior examen del caso [véase 334.º informe, párrafo 884]. El Comité observa a este respecto que en su respuesta el Gobierno se refiere a una serie de decisiones del Tribunal Supremo de Justicia anulando determinadas disposiciones de la ley de tierras y desarrollo agrario o interpretando otras, admitiendo acción de inconstitucionalidad de varias disposiciones de la Ley de Registro Público y de Notariado, y reformando parcialmente la ley de pesca y agricultura y declarando nulo un artículo de la ley de zonas costeras e inaplicando a ciertos servicios el decreto relativo al Impuesto al Valor Agregado; según el Gobierno, los restantes decretos no generaron observaciones mayores. El Comité observa por otra parte que el Gobierno no ha dado informaciones concretas que permitan desestimar el alegato relativo a la falta de consultas en el período considerado en las presentes conclusiones en lo que respecta a la ley procesal del trabajo, la ratificación del Convenio núm. 169 de la OIT, el nuevo régimen de control cambiario o, de manera más general, el establecimiento de políticas y directrices económicas.*
1592. *El Comité reitera la importancia que los anteproyectos de ley que les afectan directamente sean objeto de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas y señala nuevamente al Gobierno el principio siguiente [véase 334.º informe, párrafo 1065]:*

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y en particular las centrales deberían ser consultadas en profundidad por las autoridades sobre las cuestiones de interés mutuo, incluido sobre cuanto se refiere a la preparación y aplicación de la legislación relativa a cuestiones de su interés y a la determinación de los salarios mínimos; ello contribuiría a que las leyes, programas y medidas que las autoridades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean objeto de un más convencido acatamiento y una mejor aplicación. Desde esa perspectiva, en la medida de lo posible, el Gobierno debería apoyarse también sobre el consenso de las organizaciones de trabajadores y empleadores; éstas deben

poder participar de la responsabilidad de procurar el bienestar y la prosperidad de la comunidad en general; ello es especialmente válido a la vista de la complejidad creciente de los problemas que se le presentan a las sociedades; también, por cierto, a la sociedad venezolana. Ninguna autoridad pública debiera pretender que detenta la totalidad del conocimiento, ni suponer que lo que ella propone ha de satisfacer siempre y en forma plenamente adecuada los objetivos que en cada caso se persiguen.

1593. *En lo que respecta a la evolución posterior del diálogo social desde el último examen del caso, el Comité observa que el Gobierno informa de ciertas mejoras en materia de consultas después del examen anterior del presente caso y concretamente de consultas con FEDECAMARAS desde agosto de 2004 sobre inamovilidad laboral, acuerdos de la Comunidad Andina de Naciones, plan de acción sobre trabajo infantil, ratificación de convenios, ley de alimentación para los trabajadores (la mayor parte de las veces por vía de epístolas o por cartas); según el Gobierno se han realizado en forma directa con los representantes de los diferentes actores sociales tanto en la sede de la Asamblea Nacional como en la sede del Ministerio de Trabajo consultas sobre la reforma de Ley Orgánica del Trabajo y el conjunto de leyes sobre seguridad social; el Vicepresidente Ejecutivo de la República ha realizado reuniones con representantes nacionales o regionales de FEDECAMARAS y de algunas cámaras afiliadas; el presidente de la Asamblea Nacional ha recibido a la directiva nacional de FEDECAMARAS y el presidente de FEDECAMARAS asistió a la sesión donde el Presidente de la República rindió cuentas a la nación por la gestión del año anterior. El Comité toma nota de que el Gobierno informa también: 1) que los nuevos acontecimientos políticos (referendo constitucional del 15 de agosto de 2004 y elecciones regionales y municipales de 31 de octubre de 2004) han permitido reconstruir progresivamente los espacios de encuentro y diálogo, pasando la página de las desavenencias producidas entre 2001 y 2003; 2) que FEDECAMARAS ha destacado el esfuerzo gubernamental (Vicepresidente de la República y varios ministerios, incluido el de trabajo) dirigido a restablecer el diálogo social con las cúpulas de los actores sociales, y 3) el Gobierno destaca una positiva evolución por parte de FEDECAMARAS y un favorable cambio de actitud hasta apreciar esos esfuerzos del Gobierno, así como que las directivas de FEDECAMARAS se han incorporado al proceso intenso de diálogo democrático.*
1594. *El Comité subraya que más allá de las consultas y encuentros mantenidos entre las autoridades y FEDECAMARAS, que el Comité no puede sino alentar, es importante que estas primeras medidas en la nueva dirección se consoliden y se estructuren sobre bases permanentes. El Comité ofrece nuevamente al Gobierno la contribución de la OIT para poner al servicio del Estado y de la sociedad su experiencia para que las autoridades y los interlocutores sociales recobren la confianza y, en un clima de respeto mutuo, establezcan un sistema de relaciones laborales fundado en los principios de la Constitución de la OIT y de sus convenios fundamentales, así como en el reconocimiento pleno con todas sus consecuencias de las centrales más representativas y de todas las organizaciones y tendencias significativas del mundo laboral [véase 334.º informe, párrafo 1089, d)]. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda manifestación de diálogo social con FEDECAMARAS y de consultas bipartitas y tripartitas, así como de toda negociación o acuerdo que se produzca y de las intenciones del Gobierno sobre la anterior oferta de asistencia técnica de la OIT.*
1595. *En lo que respecta a la recomendación anterior del Comité instando al Gobierno a que reincorpore la organización FEDENAGA al Consejo Agropecuario y se deje de favorecer a la organización CONFAGAN en perjuicio de FEDENAGA, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) FEDENAGA participó en las mesas de diálogo social que se establecieron después del fallido golpe de Estado de 2002; 2) otro problema lo constituye el hecho de que hayan desechado ese camino legítimo promovido por el Gobierno y justificar con su autoexclusión, su posterior involucramiento y participación en el llamado a paro realizado por el Sr. Carlos Fernández a finales de año 2002. El Comité destaca que las mesas de diálogo social a las que se refiere el Gobierno no existen ya, así como que son órganos diferentes del Consejo Agropecuario. Por consiguiente, el Comité reitera*

su anterior recomendación y pide al Gobierno que reincorpore a la organización FEDENAGA al Consejo Agropecuario.

1596. *En cuanto a las recomendaciones relativas al presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que «reitera» que las condiciones en que se efectuó la detención del Sr. Fernández fueron ajustadas a derecho y que no sufrió ningún maltrato durante la detención y durante su corta reclusión, así como que el interesado no ha denunciado tales hechos ante las autoridades y que presentó pruebas documentales (noticias de prensa) consistentes en declaraciones ante los medios de comunicación social brindadas por el Sr. Fernández y su esposa en el sentido de que había sido bien tratado. El Comité desea referirse a los comentarios del Gobierno criticando que atribuya a los recortes de prensa un valor probatorio limitado y estimando que se ha extralimitado en sus competencias. A este respecto, el Comité señala: 1) que una cosa es que el Gobierno se refiera a noticias de prensa como hizo en su primera respuesta y otra muy distinta a que, como hace ahora, afirme categóricamente que la detención o arresto del Sr. Fernández se ajustó a derecho y que no sufrió maltrato; 2) que el Comité no afirmó que el Sr. Carlos Fernández hubiera sufrido maltratos sino que pidió una investigación en vista de los detallados hechos de maltrato alegados; 3) que el Comité se ha pronunciado numerosas veces sobre alegatos de maltratos físicos en el marco de procedimientos judiciales penales. Ante la contradicción absoluta entre los alegatos y la nueva respuesta del Gobierno y teniendo en cuenta su afirmación de que el Sr. Fernández puede presentar denuncias si así lo desea, el Comité no proseguirá el examen de este aspecto del caso.*
1597. *En cuanto a las recomendaciones y alegatos relativos a cierto número de irregularidades o violaciones del debido proceso, el Comité toma nota del conjunto de las declaraciones y comentarios del Gobierno que en lo fundamental reitera sus declaraciones anteriores. El Comité se remite a los extensos alegatos de los querellantes [véase 334.º informe, párrafos 1073 y 1074] sobre estas cuestiones, destaca que el Gobierno no había respondido de manera detallada a los mismos y recuerda sus conclusiones anteriores considerando que en este caso hubo falta de imparcialidad [véase 334.º informe, párrafo 1076].*
1598. *En cuanto al fondo del asunto (el procesamiento y detención del Sr. Carlos Fernández, presidente de FEDECAMARAS), el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno y observa una vez más que fundamentalmente reiteran sus anteriores declaraciones. El Comité recuerda sus conclusiones definitivas en ese asunto. En relación con esto y con ciertas declaraciones del Gobierno, el Comité subraya: 1) que el paro cívico nacional de diciembre de 2002 – enero de 2003 fue varios meses posterior al golpe de Estado y fue seguido masivamente por una parte importante de la población y que en algunos días la participación en manifestaciones fue de un millón y medio de personas; 2) que el sector del petróleo no es un servicio esencial en el sentido estricto del término cuya interrupción afecte a la vida, a la seguridad o a la salud de la persona y que los principios de la libertad sindical reconocen el derecho a la huelga general en protesta por la política económica y social del Gobierno; 3) que el Gobierno no ha dado una sola prueba que demuestre que el Sr. Carlos Fernández instigó a sabotajes, hechos de violencia o hechos delictivos análogos; el Comité subraya que las causas del paro cívico tienen origen en la ausencia de diálogo social y en la política económica y social del Gobierno según se desprende de los alegatos, así como que en su anterior respuesta, el Gobierno envió recortes de prensa sobre críticas de FEDECAMARAS a esa política; 4) que por las razones que expuso el Comité, no comparte que el paro cívico no tenía nada que ver con situaciones gremiales o sindicales como afirmó el Gobierno, aunque dicho paro tuviera también finalidades políticas obvias sin que consten que fueran ilícitas durante el mismo; 5) que la responsabilidad penal de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores por eventuales delitos individuales no debe trasladarse a los dirigentes de las organizaciones; 6) que salvo el presidente de FEDECAMARAS y de la CTV ningún otro organizador del paro cívico (ONG, partidos políticos, etc.) fue detenido; 7) que en su*

respuesta el Gobierno ha hecho citas incompletas de sus conclusiones anteriores; 8) que sorprende que el Gobierno invoque el desabastecimiento de alimentos básicos, de gas o gasolina o los principios del Comité en casos de crisis nacional aguda o de paralización de servicios esenciales para sugerir que el Comité ha contradicho tales principios en el presente caso ya que el Gobierno no ha facilitado resolución alguna imponiendo servicios mínimos en los servicios esenciales para la comunidad, ni en este largo paro cívico ni en paros cívicos anteriores; 9) que en sus conclusiones el Comité no ha criticado la Constitución sino que señalaba que la legislación (una nueva legislación) no había determinado todavía el nuevo alcance de los derechos y libertades públicas y que ello podía producir confusiones (como cada vez que se adopta una nueva Constitución en un país); 10) que en relación con esta cuestión el propio Gobierno se refiere en su respuesta a sentencias que interpretan por ejemplo el artículo 350 de la Constitución y señala que esa sentencia «colocó en su lugar las erróneas interpretaciones del referido artículo constitucional», y 11) que el Comité no ha interpretado el texto constitucional y se limitó a señalar que algunas de sus disposiciones señalan de manera muy generosa ciertos derechos humanos por lo que no comprende que el Gobierno pueda pensar que el Comité criticaba la Constitución en estos temas ya que de ninguna manera el Comité pretendía realizar críticas. Por último, el Comité destaca que el Gobierno no ha explicado por qué implica al presidente de la central de empleados privados en la paralización de la empresa estatal petrolera PDVSA.

1599. *Habida cuenta de todo lo anterior, el Comité estima una vez más que la detención del presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández, además de ser discriminatoria tuvo como objetivo neutralizar o ejercer represalias contra este dirigente empresarial por sus actividades de defensa de los intereses de los empleadores y por tanto insta al Gobierno a que tome las medidas a su alcance para que se deje sin efecto inmediatamente el procedimiento judicial contra el Sr. Carlos Fernández y su orden de captura y para que pueda regresar sin demora a Venezuela sin riesgo de represalias; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité deplora profundamente la detención que sufrió este dirigente con motivo del paro cívico nacional y subraya que la detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical, y pide al Gobierno que respete dicho principio. El Comité deplora que el mencionado dirigente empleador lleve ya varios años exiliado y no pueda regresar al país por temor a represalias de las autoridades.*
1600. *En cuanto a la recomendación anterior relativa a la aplicación del nuevo sistema de control de cambios, el Comité toma nota de que el Gobierno declara: 1) que las organizaciones querellantes no han indicado las empresas concretas supuestamente discriminadas por dicho sistema; 2) que la Ministra de Trabajo ha declarado que «el Comité, sin precisar la identidad de las empresas afectadas por un supuesto trato discriminatorio, solicita al Gobierno ‘modificar el actual régimen cambiario’, lo que invade terrenos relativos a política monetaria y cambiaria, adoptada tras una fuga masiva de capitales destinada a generar inestabilidad política en los años 2002 y 2003». A este respecto, el Comité subraya que no solicitó modificar el actual régimen cambiario sino que después de criticar el hecho de que fuera establecido unilateralmente pidió al Gobierno que «examine sin demora con FEDECAMARAS la posibilidad de modificar el actual régimen», tras alegatos de discriminación por parte de las autoridades a empresas integradas en FEDECAMARAS en las autorizaciones administrativas por la compra de divisas extranjeras. El Comité toma nota a este respecto de que el Gobierno ha mantenido reuniones periódicas con el sector empresarial afiliado a FEDECAMARAS y con los actores sociales para solventar problemas de aplicación del sistema y corrección de las fallas detectadas. El Comité confía en que este diálogo permitirá garantizar que el régimen cambiario sea aplicado sin discriminaciones contra las empresas afiliadas a FEDECAMARAS.*

1601. *En cuanto a la recomendación del Comité relativa a los alegatos relativos al funcionamiento de paramilitares (el Gobierno no había respondido de manera específica a este alegato), el Comité toma nota de que el Gobierno declara: 1) que el Comité ha pedido ha pedido el desmantelamiento del principal partido político del Gobierno («Movimiento Quinta República») y otras organizaciones sociales legítimamente constituidas (el Comité subraya a este respecto, que el Gobierno no respondió a los alegatos de grupos paramilitares, que los alegatos no mencionaban a este partido político sino a grupos como «Círculo Bolivarianos Armados, Quinta República» o «Juventud Revolucionaria del MVR» y que no pidió el desmantelamiento del Movimiento Quinta República); 2) que es completamente falsa la existencia de grupos armados y más aún que estos supuestos grupos cuenten con la asistencia del Gobierno o de otras instancias de la Administración Pública; 3) que la violencia política puntual e intolerancia de parte de los sectores en pugna durante los años 2002 y parte de 2003, producto de la polarización política, superada en la actualidad, desde el primer momento se abordó como problema en la denominada Mesa de Negociación y Acuerdos (noviembre 2002 – mayo 2003) facilitada por el Centro Carter, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización de Estados Americanos (OEA); 4) dicha instancia de diálogo llegó a asumir el compromiso de ambos sectores (gobierno y oposición), de condenar la violencia, teniendo luego un resultado importante del referido acuerdo, como lo es la promulgación de un decreto que ordena el desarme de la población (armas ilícitas) y suspende el porte de armas sin excepción, para todos los ciudadanos de la República, procurando depurar y tener un registro confiable de los portadores de armas de acuerdo a los respectivos permisos de ley; 5) la Constitución de la República establece claramente que el monopolio de las armas se encuentra en manos del Estado. El Comité observa que el Gobierno reconoce que hubo violencia política e intolerancia en 2002 y parte de 2003 por parte de los sectores en pugna. El Comité observa también que desde la presentación de la queja, las organizaciones querellantes no han enviado nuevos alegatos relativos a actos de violencia por parte de grupos violentos o armados. El Comité no proseguirá pues el examen de este aspecto del caso salvo que las organizaciones querellantes aporten nuevos elementos.*
1602. *En cuanto a sus recomendaciones anteriores instando al Gobierno a que: a) se realice sin demora una investigación: sobre los actos de vandalismo en las instalaciones de la Cámara de Comercio de Lasa por parte de grupos bolivarianos seguidores del Gobierno (12 de diciembre de 2002); sobre el saqueo de la oficina del Sr. Julio Brazón, presidente de CONSECOMERCIO (18 de febrero de 2003); sobre las amenazas de violencia el 29 de octubre de 2002 por parte de presuntos miembros del partido del Gobierno contra el Sr. Adip Anka, presidente de la Cámara de Comercio de Bejuca; b) realice sin demora una investigación sobre los alegatos relativos a 180 casos (hasta abril de 2003) no resueltos por las autoridades de invasiones ilegales a predios en estados de Anzoátegui, Apure, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojidas, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Yaracuy y Zulia, y c) en caso de expropiaciones se respete plenamente la legislación y los procedimientos previstos, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que estos alegatos no tienen fundamento alguno, que no hay pruebas que lo demuestren o sustenten y que los interesados no han presentado denuncias ante órganos nacionales. El Comité considera sin embargo que independientemente de que los interesados hayan presentado denuncias o no ante las instancias nacionales, se trata de alegatos graves relativamente precisos, por lo que reitera sus recomendaciones anteriores y sugiere al Gobierno que se ponga directamente en contacto con las personas e instituciones mencionadas y con FEDECAMARAS a efectos de realizar una investigación judicial independiente.*

Recomendaciones del Comité

1603. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:

- a) *el Comité insta nuevamente al Gobierno a que cumpla con su legislación y a que convoque sin demora periódicamente la comisión tripartita nacional;*
- b) *el Comité reitera la importancia que los anteproyectos de ley que les afectan directamente sean objeto de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas, y señala nuevamente al Gobierno los principios señalados en las conclusiones en materia de consultas;*
- c) *el Comité subraya que más allá de las consultas y encuentros mantenidos en los últimos tiempos entre las autoridades y FEDECAMARAS que el Comité no puede sino alentar, es importante que estas primeras medidas en la nueva dirección se consoliden y se estructuren sobre bases permanentes. El Comité ofrece nuevamente al Gobierno la contribución de la OIT para poner al servicio del Estado y de la sociedad su experiencia para que las autoridades y los interlocutores sociales recobren la confianza y, en un clima de respeto mutuo, establezcan un sistema de relaciones laborales fundado en los principios de la Constitución de la OIT y de sus convenios fundamentales, así como en el reconocimiento pleno con todas sus consecuencias de las centrales más representativas y de todas las organizaciones y tendencias significativas del mundo laboral. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda manifestación de diálogo social con FEDECAMARAS y de consultas bipartitas y tripartitas, así como de toda negociación o acuerdo que se produzca y de las intenciones del Gobierno sobre la anterior oferta de asistencia técnica de la OIT;*
- d) *el Comité insta de nuevo al Gobierno a que reincorpore la organización FEDENAGA al Consejo Agropecuario y a que se deje de favorecer a la organización CONFAGAN en perjuicio de FEDENAGA;*
- e) *el Comité estima una vez más que la detención del presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández, además de ser discriminatoria tuvo como objetivo neutralizar o ejercer represalias contra este dirigente empresarial por sus actividades de defensa de los intereses de los empleadores y, por tanto, insta al Gobierno a que tome las medidas a su alcance para que se deje sin efecto inmediatamente el procedimiento judicial contra el Sr. Carlos Fernández y su orden de captura y para que pueda regresar sin demora a Venezuela sin riesgo de represalias; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité deplora profundamente la detención que sufrió este dirigente con motivo del paro cívico nacional y subraya que la detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical, y pide al Gobierno que respete dicho principio. El Comité deplora que el mencionado dirigente empleador lleve ya varios años exiliado y no pueda regresar al país por temor a represalias de las autoridades, y*

- f) *el Comité insta nuevamente al Gobierno a que se realice sin demora una investigación independiente: 1) sobre los actos de vandalismo en las instalaciones de la Cámara de Comercio de Lasa por parte de grupos bolivarianos seguidores del Gobierno (12 de diciembre de 2002); 2) sobre el saqueo de la oficina del Sr. Julio Brazón, presidente de CONSECOMERCIO (18 de febrero de 2003); 3) sobre las amenazas de violencia el 29 de octubre de 2002 por parte de presuntos miembros del partido del Gobierno contra el Sr. Adip Anka, presidente de la Cámara de Comercio de Bejuca; 4) los alegatos relativos a 180 casos (hasta abril de 2003) no resueltos por las autoridades de invasiones ilegales a predios en estados de Anzoátegui, Apure, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojidas, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Yaracuy y Zulia, y le insta a que en caso de expropiaciones se respete plenamente la legislación y los procedimientos previstos. El Comité sugiere al Gobierno que se ponga directamente en contacto con las personas e instituciones mencionadas y con FEDECAMARAS a efectos de realizar una investigación judicial independiente.*

Anexo V

Ultima respuesta del Gobierno al caso núm. 2254

Caracas, 26 de octubre de 2005

Señora Cleopatra Doumbia-Henry
Directora del Departamento de Normas
Internacionales del Trabajo OIT
Ginebra, Suiza

Me dirijo a usted en la oportunidad de reiterar el contenido de las comunicaciones remitidas por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 9 de marzo de 2004, Oficio 094 y Oficio 094/2005 de fecha 25 de febrero del corriente, además de solicitar a esta honorable instancia la justa valoración, de los testimonios contenidos en ellos y sus respectivas pruebas.

Reiteramos de igual forma nuestra profunda preocupación la inadecuada valoración de los alegatos remitidos por los distintos actores involucrados en la queja. Sobre este particular, llama la atención la injusta e inapropiada ponderación de las pruebas aportadas por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, al tiempo que se presume la autenticidad y legitimidad inequívoca de los alegatos esgrimidos por los querellantes. Inclusive, resulta paradójico que un órgano internacional de protección de derechos humanos, haya desestimado el hecho público y notorio del Golpe de Estado ocurrido en abril de 2002, así como las responsabilidades de los actores que participaron en este hecho criminal, entre otras, exigiendo que cesaran las investigaciones desarrolladas para sancionar a los responsables de esta gravísima violación a los derechos humanos de todos los ciudadanos.

No obstante y con el mejor ánimo de cooperación, remitimos adjunta al presente, recopilación hemerográfica del lapso agosto-octubre de 2005, constante de documentales que reiteran la consolidación de la apertura del Diálogo Social instaurado por el Gobierno venezolano, dinámica que abarca la participación de un mayor número de actores, orientada a la búsqueda de acuerdos sociolaborales y económicos, que beneficien al mayor número de ciudadanos y ciudadanas y fortalezcan la lucha por la erradicación de la pobreza y la exclusión social instaurada en nuestra Patria por muchos años.

Estas pruebas evidencian que en la medida en que las organizaciones de empleadores y sus afiliados han asumido nuevamente sus funciones gremiales, reconociendo la legitimidad del Presidente de la República, el cual ha sido electo democráticamente de conformidad con lo pautado en la Constitución Política y la legislación, se ha generado un nuevo escenario que ha permitido fortalecer el diálogo social, incorporando cada vez más a nuevos y viejos actores del sistema socioeconómico. En este proceso de reactivación del diálogo social ha sido clave que las organizaciones de empleadores tradicionales se apartan progresivamente cada vez más de las intenciones de grupos radicales que aún pretenden deponer al Presidente Constitucional mediante vías de hecho, al mismo tiempo que reconocen el indiscutible progreso y crecimiento económico y social generado por la acción de gobierno.

Ahora bien, como se evidencia de las pruebas aportadas, no existe ni ha existido por parte del Gobierno Nacional acto de favoritismo alguno hacia las organizaciones de empleadores o sus afiliados. Por el contrario, quienes se apartaron de los escenarios de diálogo social e hicieron de los mismos un espacio de confrontación proselitista e improductivo fueron los empleadores y las asociaciones patronales que intervinieron activamente en el Golpe de Estado de abril de 2002, así como en los sucesivos intentos de deponer por vías de hecho al Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela. Afortunadamente, esos días han quedado atrás y, finalmente, ha prevalecido la sensatez de los empleadores, a quienes se les debe reconocer la decisión de volver a las vías institucionales de participación democrática.

En este sentido, debe subrayarse que el actual Presidente de FEDECAMARAS, José Luis Betancourt, quien en el pasado reciente fue el Presidente de FEDENAGA, ambas organizaciones querellantes en el presente procedimiento, ha reconocido públicamente la actitud preactiva del Gobierno Nacional hacia el Diálogo Social y su disposición a intervenir en dichos espacios, teniendo el Presidente y Directiva de FEDECAMARAS sendas reuniones del más alto nivel con el Ciudadano Presidente Constitucional y por voluntad de la inmensa mayoría del pueblo venezolano Hugo Chávez Frías.

Por otra parte, debe indicarse, tal y como se evidencia de las pruebas enviadas, que también se ha generado espacios de diálogo social con las organizaciones regionales de empleadores, en los cuales se han celebrado acuerdos y creado espacios de cooperación económica de los empresarios privados con el Gobierno Nacional y los Gobiernos Estatales.

Finalmente, solicitamos a tan honorable instancia a aplicar criterios de valoración de los argumentos y sustentos probatorios, indiferenciados y en igualdad, esto es, aplicar procedimientos uniformes que consoliden la legitimidad, transparencia y credibilidad de tan importante Organización Internacional.

Sin otro particular al cual hacer referencia hago propicia la ocasión para reiterarle mi más atenta consideración.

Atentamente,

(Firmado) Ruben Darío Molina,
Director de la Oficina de Relaciones
Internacionales y Enlace con la OIT.

Ginebra, 11 de noviembre de 2005.

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden,
Presidente.

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 358;	párrafo 755;	párrafo 1099;
	párrafo 384;	párrafo 821;	párrafo 1113;
	párrafo 408;	párrafo 834;	párrafo 1154;
	párrafo 457;	párrafo 869;	párrafo 1174;
	párrafo 470;	párrafo 890;	párrafo 1186;
	párrafo 493;	párrafo 942;	párrafo 1210;
	párrafo 511;	párrafo 958;	párrafo 1228;
	párrafo 535;	párrafo 983;	párrafo 1257;
	párrafo 603;	párrafo 998;	párrafo 1283;
	párrafo 644;	párrafo 1023;	párrafo 1305;
	párrafo 681;	párrafo 1056;	párrafo 1312.
	párrafo 711;	párrafo 1073;	
	párrafo 737;	párrafo 1085;	