



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informe del Comité de Libertad Sindical**343.^{er} informe del Comité de Libertad Sindical***Indice*

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-210
<i>Caso núm. 2438 (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 de Trabajadores de la Educación (SITRAED), apoyada por la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)	211-229
Conclusiones del Comité	224-228
Recomendaciones del Comité	229
<i>Caso núm. 2440 (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 la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)	230-247
Conclusiones del Comité	241-246
Recomendaciones del Comité	247
<i>Caso núm. 2425 (Burundi): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Burundi presentada por el Sindicato de Magistrados de Burundi (SYMABU)	248-261
Conclusiones del Comité	254-260
Recomendaciones del Comité	261

Caso núm. 2426 (Burundi): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Burundi presentada por la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)	262-285
Conclusiones del Comité.....	276-284
Recomendaciones del Comité	285

Caso núm. 2443 (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 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), apoyada por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV)	286-317
Conclusiones del Comité.....	308-316
Recomendaciones del Comité	317

Caso núm. 2405 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Canadá relativa a la provincia de la Columbia Británica presentada por la Internacional de la Educación (IE), en nombre de la Federación de Docentes del Canadá (FDC) y la Federación de Docentes de la Columbia Británica (FDCB)	318-338
Conclusiones del Comité.....	333-337
Recomendaciones del Comité	338

Anexo

Caso núm. 2430 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Canadá relativa a la provincia de Ontario presentada por el Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (NUPGE), en nombre del Sindicato de Empleados Públicos de Ontario (OPSEU), apoyada por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP)	339-363
Conclusiones del Comité.....	359-362
Recomendación del Comité.....	363

Anexo 1

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)	364-374
Conclusiones del Comité.....	370-373
Recomendaciones del Comité	374

Caso núm. 1787 (Colombia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y entidades adscritas (ASODEFENSA), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y otros	375-427
Conclusiones del Comité	415-426
Recomendaciones del Comité	427

Caso núm. 2355 (Colombia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Unión Sindical Obrera (USO), la Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de Empresas de la Industria del Petróleo de Colombia (ADECO), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas, Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL), la Conferderación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Sindical Mundial (FSM)	428-483
Conclusiones del Comité	467-482
Recomendaciones del Comité	483

Caso núm. 2362 (Colombia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) y la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA)	484-557
Conclusiones del Comité	538-556
Recomendaciones del Comité	557

Caso núm. 2384 (Colombia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES).....	558-597
Conclusiones del Comité	589-596
Recomendaciones del Comité	597

Caso núm. 2436 (Dinamarca): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Dinamarca presentada por el sindicato de conductores de Copenhague	598-632
Conclusiones del Comité.....	622-631
Recomendación del Comité.....	632

Caso núm. 2396 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Comisión Intersindical de El Salvador (CIEL) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	633-648
Conclusiones del Comité.....	644-647
Recomendación del Comité.....	648

Caso núm. 2435 (El Salvador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	649-688
Conclusiones del Comité.....	682-687
Recomendaciones del Comité	688

Caso núm. 2449 (Eritrea): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Eritrea presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)	689-704
Conclusiones de Comité.....	696-703
Recomendaciones el Comité	704

Caso núm. 2292 (Estados Unidos): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Estados Unidos presentada por la Federación Americana de Empleados Gubernamentales (AFGE), AFL-CIO, con el apoyo de la Internacional de Servicios Públicos (ISP)	705-798
Conclusiones del Comité.....	785-797
Recomendaciones del Comité	798

Caso núm. 2341 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	799-823
Conclusiones del Comité	811-822
Recomendaciones del Comité.....	823

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).....	824-835
Conclusiones del Comité	831-834
Recomendaciones del Comité.....	835

Caso núm. 2413 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA).....	836-858
Conclusiones del Comité	845-857
Recomendaciones del Comité.....	858

Caso núm. 2445 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).....	859-905
Conclusiones del Comité	892-904
Recomendaciones del Comité.....	905

Caso núm. 2451 (Indonesia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Indonesia presentada por el Sindicato de Trabajadores del Sector Farmacéutico y de la Salud «Reformasi» (FSP FARKES/R)	906-928
Conclusiones del Comité	920-927
Recomendaciones del Comité.....	928

Caso núm. 2472 (Indonesia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Indonesia presentadas por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), apoyada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).....	929-968
Conclusiones del Comité	954-967
Recomendaciones del Comité.....	968

Caso núm. 2348 (Iraq): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

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).....	969-978
Conclusiones del Comité.....	973-977
Recomendaciones del Comité	978

Caso núm. 2319 (Japón): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Japón presentada por la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), en nombre de la Unión Nacional Zenroren del Sindicato General de Trabajadores (ZENROREN-ZENKOKUIPPAN) y la Unión Nacional Zenroren del Sindicato General de Trabajadores, Tokio (ZENROREN-ZENKOKUIPPAN, TOKYO).....	979-1010
Conclusiones del Comité.....	1005-1009
Recomendación del Comité.....	1010

Caso núm. 2432 (Nigeria): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Nigeria presentada por el Sindicato del Personal Docente Universitario (ASUU)	1011-1029
Conclusiones del Comité.....	1020-1028
Recomendaciones del Comité	1029

Caso núm. 2248 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	1030-1048
Conclusiones del Comité.....	1042-1047
Recomendaciones del Comité	1048

Caso núm. 2452 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Perú presentada por la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP).....	1049-1064
Conclusiones del Comité.....	1059-1063
Recomendaciones del Comité	1064

Caso núm. 2265 (Suiza): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Suiza presentada por la Unión Sindical Suiza (USS)	1065-1148
Conclusiones del Comité.....	1132-1147
Recomendaciones el Comité	1148

Anexo. Proposición de modificaciones legislativas de la USS presentada el 28 de noviembre de 2005 a la Comisión de expertos tripartita

Caso núm. 2313 (Zimbabwe): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Zimbabwe presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	1149-1169
Conclusiones del Comité	1162-1168
Recomendaciones del Comité.....	1169

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 2, 3, 4 y 10 de noviembre de 2006, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad estadounidense, argentina, chilena, guatemalteca y japonesa no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Estados Unidos (caso núm. 2292), Argentina (casos núms. 2438 y 2440), Chile (caso núm. 2392), Guatemala (casos núms. 2341, 2361, 2413 y 2445), y Japón (caso núm. 2319) respectivamente.

-
3. Se sometieron al Comité 127 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 30 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 17 casos y a conclusiones provisionales en 13 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 los casos núms. 1787 (Colombia), 2449 (Eritrea), 2445 (Guatemala) y 2313 (Zimbabue) 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. 2492 (Luxemburgo), 2494 (Indonesia), 2497 (Colombia), 2499 (Argentina), 2500 (Botswana), 2501 (Uruguay), 2503 (México), 2504 (Colombia), 2507 (Estonia), 2508 (República Islámica del Irán), 2511 (Costa Rica), 2512 (India), 2513 (Argentina), 2514 (El Salvador), 2515 (Argentina), 2516 (Etiopía), 2517 (Honduras), 2518 (Costa Rica), 2519 (Sri Lanka), 2520 (Pakistán), 2521 (Gabón), 2522 (Colombia), 2523 (Brasil), 2524 (Estados Unidos), 2525 (Montenegro), 2526 (Paraguay), 2527 (Perú) y 2528 (Filipinas) 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. 1865 (República de Corea), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2318 (Camboya), 2323 (República Islámica del Irán), 2372 (Panamá), 2422 (República Bolivariana de Venezuela), 2450 (Djibouti), 2477 (Argentina), 2480 (Colombia), 2482 (Guatemala), 2485 (Argentina) y 2487 (El Salvador).

Observaciones esperadas de los querellantes

7. El Comité espera informaciones de los querellantes en el caso núm. 2481 (Colombia).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2241 (Guatemala), 2262 (Camboya), 2295 (Guatemala), 2317 (República de Moldova), 2356 (Colombia), 2365 (Zimbabue), 2434 (Colombia), 2437 (Reino Unido), 2462 (Chile), 2465 (Chile), 2469 (Colombia), 2475 (Francia), 2476 (Camerún), 2488 (Filipinas), 2489 (Colombia), 2490 (Costa Rica) y 2498 (Colombia). 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. 2268 (Myanmar), 2373 (Argentina), 2400 (Perú), 2423 (El Salvador), 2448 (Colombia), 2454 (Montenegro), 2456 (Argentina), 2458 (Argentina), 2460 (Estados Unidos), 2466 (Tailandia), 2470 (Brasil), 2474 (Polonia), 2478 (México), 2479 (México), 2483 (República Dominicana), 2484 (Noruega), 2486 (Rumania), 2491 (Benin), 2493 (Colombia), 2495 (Costa Rica), 2496 (Burkina Faso), 2502 (Grecia), 2506 (Grecia), 2509 (Rumania) y 2510 (Panamá). El Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Llamamientos urgentes

10. En lo que respecta a los casos núms. 2459 (Argentina), 2461 (Argentina), 2463 (Argentina), 2464 (Barbados), 2467 (Canadá), 2468 (Camboya), 2471 (Djibouti) y 2473 (Reino Unido/Jersey), 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.

Quejas en virtud del artículo 26

11. El Comité espera las observaciones del Gobierno de Belarús respecto de sus recomendaciones relativas a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.
12. En cuanto a la queja presentada en virtud del artículo 26 contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, el Comité recuerda la recomendación que hizo con vistas a una misión de contactos directos en el país para evaluar objetivamente la situación actual.

Retiro de una queja

Caso núm. 2505 (El Salvador)

13. Por comunicación de 24 de agosto de 2006, el Sindicato de Trabajadores de Empresas Varias de Mantenimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador (SITEVMAIES) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) informan que SITEVMAIES ha obtenido la personería jurídica, asunto sobre el que versaba la queja, y solicitan el retiro de la queja. El Gobierno confirmó la concesión de la personería jurídica por comunicación de 22 de septiembre de 2006. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones y decide retirar la queja presentada.*

Admisibilidad de una queja

14. El Comité declaró admisible la queja correspondiente al caso núm. 2409 (Costa Rica).

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: Camboya (caso núm. 2443), Indonesia (casos núms. 2236 y 2336) y Nigeria (caso núm. 2432).

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

Caso núm. 2377 (Argentina)

16. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 263 a 273]. Las organizaciones querellantes alegaron violaciones al derecho de negociación colectiva y de huelga de los trabajadores docentes del sector público de la provincia de Buenos Aires. El Comité expresó la esperanza de que el Gobierno promulgaría próximamente el decreto reglamentario en trámite a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley núm. 25877 sobre conflictos colectivos de trabajo de 2004 que dispone en su último párrafo que «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 días, conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo.»
17. Por comunicaciones de 28 de marzo y 4 de abril de 2006, el Gobierno informa que con fecha 10 de marzo de 2006 ha sido aprobado el decreto núm. 272/2006, reglamentario del artículo 24 de la ley núm. 25877 sobre conflictos colectivos de trabajo (el Gobierno adjunta una copia del decreto mencionado).
18. *El Comité observa que en el artículo 2 del decreto núm. 272 se establece que la Comisión prevista en el tercer párrafo del artículo 24 de la ley núm. 25.877 se denominará Comisión de Garantías y entre otras cosas estará facultada según lo dispuesto en el artículo 2 del decreto para: ... «asesorar a la autoridad de aplicación para la fijación de los servicios mínimos, cuando las partes no lo hubieran así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la Constitución Nacional, conforme al procedimiento que se*

establece en el presente». El Comité considera que el nuevo sistema constituye una mejora respecto del anterior en la medida en que la Comisión de Garantías que asesora a la autoridad administrativa incluye representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de otras personas independientes. No obstante, la decisión definitiva sobre la fijación de los servicios mínimos sigue correspondiendo a la autoridad administrativa. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le comunique informaciones sobre la aplicación en la práctica de la nueva disposición y más concretamente informaciones sobre el número de casos en los que la autoridad administrativa ha modificado los términos del dictamen de la Comisión de Garantías sobre servicios mínimos.

Caso núm. 2433 (Bahrein)

19. El Comité examinó este caso relativo a la legislación que prohíbe a los empleados del Gobierno constituir sindicatos de su propia elección, y a la denegación de concesión de permisos sindicales a los dirigentes de los sindicatos en su reunión de junio de 2005. El Comité declaró que esperaba firmemente que se adoptara en un futuro muy próximo la enmienda legislativa que permitiría a los trabajadores y empleados del sector público constituir los sindicatos que estimaran convenientes y pidió al Gobierno que le mantuviera informado de la evolución de la situación. Asimismo, pidió al Gobierno que se asegurara de que toda nueva legislación que se adoptara permitiera a los trabajadores tanto del sector público como del sector privado constituir más de un sindicato por empresa y que le transmitiera una copia del decreto ministerial núm. 9/2005 relativo a la concesión de permisos a los afiliados con miras a desarrollar sus actividades sindicales [véase 340.º informe, párrafos 309-327].
20. En su comunicación de 31 de mayo de 2005, el Gobierno indica que el Parlamento está examinando el proyecto de enmienda del artículo 10 de la ley de sindicatos para aprobarlo. La mencionada enmienda permitiría que los empleados del sector gubernamental constituyeran sindicatos para la defensa de sus intereses. El Gobierno acompaña su comunicación con un ejemplar traducido del proyecto de enmienda, así como una copia traducida del decreto ministerial núm. 9/2005 relativo a la concesión de permisos a los afiliados para llevar a cabo actividades sindicales.
21. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Observa con interés que el proyecto de enmienda del artículo 10 de la Ley de Sindicatos concede a los trabajadores y empleados del sector público el derecho a constituir los sindicatos de su propia elección y permite que los trabajadores tanto del sector público como del sector privado constituyan más de un sindicato por empresa. Además, tomando nota de la indicación del Gobierno de que el Parlamento está examinando el proyecto de enmienda, el Comité reitera su firme expectativa de que dicha enmienda se adopte y se promulgue en un futuro muy próximo y pide al Gobierno que siga manteniéndole informado de la evolución de la situación. Por último, el Comité toma debida nota de la copia del decreto ministerial núm. 9/2005, que concede a los representantes de los trabajadores el permiso para desarrollar actividades sindicales sin pérdida de salario o de prestaciones.*

Caso núm. 2402 (Bangladesh)

22. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 458 a 470] y en esa ocasión formuló 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.

23. En su comunicación de 3 de mayo de 2006, el Gobierno de Bangladesh afirma que las órdenes de traslado de los cuatro enfermeros se dictaron por motivos de interés público. El Gobierno indica que, de conformidad con el reglamento de servicios de la administración pública, todo funcionario público puede ser trasladado en aras del interés público. El Gobierno reitera que los cuatro enfermeros perjudicados presentaron demanda contra las órdenes de traslado ante la División Superior del Tribunal Supremo. En esta instancia se decretó la suspensión de las órdenes de traslado pero esta decisión fue anulada por la Sala de Apelaciones. Los enfermeros se incorporaron a los puestos a los que habían sido transferidos y actualmente prestan servicios en las siguientes instituciones: la Sra. Krishna Beny Dey, D/o Haripada Dey, enfermera experimentada, trasladada al Instituto Nacional y Hospital de Enfermedades Cardiovasculares, en Dhaka; la Sra. Israt Jahan, D/o Iman Ali Darbesh, enfermera experimentada, trasladada al Instituto Nacional y Hospital de Enfermedades Pulmonares, Mohakhali, en Dhaka; el Sr. Golam Hossain, S/o Md. Joynal Bishwash, enfermero experimentado (no interpuso recurso de queja contra la orden y en la actualidad se desempeña en el lugar de trabajo que ocupaba anteriormente); el Sr. Kamaluddin, S/o Md. Kalai Akhand, enfermero experimentado, trasladado al Hospital Shaheed Sohorawardi, Share Bangla Nagar, en Dhaka.
24. El Gobierno rechaza además el alegato que figura en la queja, según el cual, se había informado a aproximadamente otros 200 miembros de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh (BDNA) de que recibirían órdenes de traslado.
25. *El Comité toma nota de las observaciones comunicadas por el Gobierno y lamenta que no se haya proporcionado información en relación con los otros seis miembros del comité ejecutivo central de la BDNA trasladados según se alega junto con las cuatro personas antes mencionadas. Lamenta asimismo que el Gobierno no haya dado cumplimiento a la recomendación del Comité de que inicie una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA. Al tomar nota de la indicación del Gobierno según la cual, de conformidad con el reglamento de servicios de la administración pública, cualquier funcionario público puede ser trasladado por motivos de interés público, el Comité considera que puede ser necesario adoptar medidas adicionales de protección para garantizar que un empleador no se limite a invocar el «interés público» para justificar el traslado de dirigentes sindicales cuando, en realidad, esas medidas se hubiesen tomado en represalia por el ejercicio legítimo de los derechos sindicales. A este respecto, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno, si bien indica que las órdenes de suspensión dictadas por la División Superior del Tribunal Supremo en relación con el traslado de cuatro enfermeros fueron anuladas por la Sala de Apelaciones, no ha facilitado información sobre si esta última procedió al examen de los*

alegatos de discriminación antisindical. El Comité recuerda en ese sentido que las órdenes de traslado se dictaron dos días antes de que se celebrase un importante congreso de la BDNA. El Comité pide al Gobierno que comuniqué una copia de la decisión por la que se anulan las órdenes de suspensión.

26. *Considerando que no se deberían autorizar actos de discriminación antisindical bajo el pretexto de responder a motivos del «interés público», el Comité se ve obligado a subrayar nuevamente que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de la 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 relación al mandato que detentan en el sindicato. 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 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 724]. Además, el traslado de dirigentes sindicales puede tener repercusiones negativas considerables en la estructura organizativa y el funcionamiento del sindicato. 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].*
27. *El Comité espera que el Gobierno garantizará el pleno respeto de estos principios en el futuro. El Comité pide nuevamente al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA y si se constata la veracidad de los alegatos se proceda a la reparación de los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado final de las investigaciones.*

Caso núm. 2382 (Camerún)

28. En su último examen de este caso, en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 512 a 535], el Comité pidió al Gobierno que: le hiciera llegar copia de toda sentencia que se dictara en relación con la cuestión de la regularidad de la convocatoria del segundo Congreso del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN); le mantuviera informado de las conclusiones de la investigación llevada a cabo por la Secretaria de Estado de Defensa sobre las condiciones en que se había producido la detención preventiva del Sr. Ze el 16 de abril de 2004; las fuerzas del orden recibieran instrucciones precisas sobre el respeto de la legalidad durante las detenciones y los procedimientos de acusación; adoptara las medidas necesarias, por ejemplo, bajo control judicial, a fin de que se le rindieran cuentas de la utilización y la gestión de los bienes y fondos del SNUIPEN, si el tribunal competente lo estimase necesario, una vez que se hubiera pronunciado sobre todas las cuestiones objeto de controversia; y le mantuviera informado del curso dado a las recomendaciones que precedían.
29. En una comunicación de 7 de marzo de 2006, el Sr. Joseph Ze, en calidad de secretario general del SNUIPEN, informó al Comité de su liberación el 22 de noviembre 2005 tras haber estado en detención preventiva durante 10 meses. El Sr. Joseph Ze, en nombre del SNUIPEN, afirma que sigue siendo objeto de persecución puesto que, tras su absolución por el Tribunal de Primera Instancia por falta de pruebas, el ministerio público interpuso un recurso y sobre él pesa la amenaza de un nuevo arresto. El Sr. Joseph Ze presentó al

Comité un informe titulado «Manifiesto contra las violaciones de los derechos sindicales en Camerún» en el que reitera, en particular, las circunstancias de su arresto, detención y el proceso judicial por malversación de fondos públicos.

30. En su comunicación de 19 de mayo de 2006, el Sr. Joseph Ze, en calidad de secretario general del SNUIPEN, se vuelve a referir a su queja. Expone las razones por las que no confía en el sistema judicial. El Sr. Joseph Ze observa que el Gobierno considera que ha desviado los fondos sindicales mientras que en los tribunales se le acusa de malversación de fondos públicos. El Sr. Joseph Ze indica que el Gobierno considera que ya no es el secretario general del SNUIPEN. Según el Sr. Ze, esto es una muestra de las graves injerencias de que es víctima el SNUIPEN. El Sr. Joseph Ze alega que el Gobierno validó, con pleno conocimiento de causa, resoluciones falsas y alentó el movimiento de disidentes en el seno de los sindicatos, disidentes que organizaron un congreso desestabilizador.
31. En comunicaciones de fechas 2 de mayo y 31 de agosto de 2006, el Gobierno responde a las informaciones complementarias presentadas por el Sr. Joseph Ze. Según el Gobierno, el hecho de que se haya absuelto al Sr. Joseph Ze demuestra que sus alegatos precedentes de acoso judicial carecen de fundamento. En cuanto a la posibilidad de un arresto futuro, el Gobierno mantiene que está en su derecho de recurrir. El Gobierno estima que su función no es la de encubrir a sindicalistas acusados de malversación de fondo sindicales.
32. *El Comité toma nota de la liberación del Sr. Joseph Ze el 22 de noviembre 2005. Toma nota además de la absolución por el Tribunal de Primera Instancia de los cargos que se le imputaban de malversación de fondos públicos y del recurso presentado por el Gobierno contra esta absolución. Pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de este recurso. En lo que respecta a los alegatos relativos a la cuestión de la regularidad de la convocatoria del segundo Congreso del SNUIPEN, así como de la destitución alegada del Sr. Ze, el Comité recuerda que las partes pueden recurrir al tribunal competente en la cuestión para que se pronuncie en función de los hechos probados y de las disposiciones pertinentes de los estatutos del SNUIPEN. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se ha presentado dicho recurso y, llegado el caso, que se le informe de su resultado. Además, el Comité pide de nuevo al Gobierno que le mantenga informado de 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.*

Caso núm. 2439 (Camerún)

33. En su último examen de este caso, en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 328 a 372], el Comité pidió al Gobierno que: *a)* procediera sin demora a expedir un certificado de registro del SNI-ENERGIE; *b)* velara por el pleno respeto de los principios de la libertad sindical en la empresa AES-SONEL, en particular en lo que respecta a la no injerencia de la empresa en favor de un sindicato y que se asegurara de que las consecuencias negativas del favoritismo fueran eliminadas; *c)* que le mantuviera informado de las decisiones que adoptase la autoridad judicial en relación con la participación de la CSIC en el proceso electoral; *d)* velara por que en el futuro las limitaciones del derecho de huelga, en particular en lo que respecta a los preavisos, se acompañasen de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en los que los interesados pudieran participar en todas las etapas; *e)* le transmitiera el texto de las sentencias sobre la legalidad del convenio colectivo y le mantuviera informado de la evolución de la situación a ese respecto; *f)* velara por que se consultase o se intentase llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales en los procesos de racionalización y de reducción de personal, en caso de futuras reestructuraciones; *g)* le mantuviese informado de los procedimientos interpuestos en relación con los casos de los Sres. Fouman y Ndzana Olongo, y le transmitiese el texto de las sentencias definitivas

dictadas por los tribunales sobre ese particular; *h*) pusiese en marcha de inmediato una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra responsables y miembros de la CSIC y del SNI-ENERGIE; *i*) adoptase rápidamente las medidas necesarias para que los dirigentes sindicales despedidos en violación de la legislación nacional se beneficiasen de forma efectiva de todas las protecciones y garantías previstas por la ley y si se comprobase que los actos de discriminación antisindical fueron cometidos, que tomase las medidas para asegurar el reintegro; por último, *j*) el Comité pidió al Gobierno que enviase sus observaciones relativas a las informaciones suplementarias contenidas en las comunicaciones de la CSIC de 2 de diciembre de 2005 y 23 de enero de 2006.

- 34.** La Confederación de Sindicatos Independientes del Camerún (CSIC), en comunicaciones de fechas 2 de diciembre de 2005, 23 de enero, 22 de mayo y 15 de septiembre de 2006, firmadas por el Sr. Ndzana Olongo en calidad de secretario general de la CSIC, reitera sus alegatos. En su comunicación de fecha 22 de mayo de 2006, la CSIC añade que el Gobierno provocó una escisión en su organización al pedir a un pequeño grupo que dimitiera y creara un nuevo sindicato en el mismo sector de actividad y lo afiliara a la Confederación Sindical de Trabajadores del Camerún (CSTC) que, según la organización querellante, está bajo las órdenes del Gobierno. La CSIC alega que el Gobierno presenta dos versiones diferentes de las circunstancias por las que no se registró al SNI-ENERGIE: por una parte, el Gobierno sostiene que no se realizó el registro debido a que el puesto del encargado del registro de sindicatos quedó vacante y, por otra parte, sostiene que no se procedió al registro porque al parecer un grupo había dimitido del SNI-ENERGIE. Según la CSIC, no se procedió al registro del SNI-ENERGIE por su independencia respecto de la administración y de los empleadores por la falta de delicadeza del Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social y por los actos de corrupción de sus funcionarios.
- 35.** La CSIC alega también que el Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social invitó a ciertas personas a la celebración de la 120.^a fiesta internacional del trabajo que no tenían ni la condición ni el mandato para dirigirse a los trabajadores en nombre de la CSIC. Algunas personas que pretendían representar a la CSIC fueron también invitadas a diversos actos, entre ellos a una recepción ante el Primer Ministro en el marco del diálogo social, el 18 de enero de 2006, y a la fiesta nacional del 20 de mayo de 2006. La CSIC alega que el Gobierno tenía por objetivo desestabilizarla.
- 36.** El Gobierno respondió, a través de dos comunicaciones de fechas 2 y 9 de mayo de 2006, a los alegatos complementarios formulados por la organización querellante en las comunicaciones de 2 de diciembre de 2005 y de 23 de enero de 2006, en las que la CSIC reitera y precisa sus alegatos. En lo que respecta al registro del SNI-ENERGIE, el Gobierno afirma en su comunicación de 2 de mayo que hubo una separación de los miembros de la CSIC y la creación de un nuevo sindicato, el Sindicato Nacional de la Energía Eléctrica (SNEE), y que por consiguiente el SNI-ENERGIE queda sujeto al artículo 8 del Código del Trabajo que exige un mínimo de 20 firmas para poder ser registrado. Además, en su comunicación de 9 de mayo, el Gobierno afirma que tal vez la CSIC quiso que el Gobierno interviniera en los conflictos internos de dicha organización. Además, añade que el Sr. Ndzana Olongo fue despedido de la CSIC y no puede volver a hablar en nombre de dicha organización.
- 37.** El Gobierno, en una comunicación de 15 de junio de 2006, informa que ha tomado nota de las recomendaciones del Comité y reafirma su compromiso de aplicar las disposiciones contenidas en los convenios que ha suscrito libremente. Añade las observaciones siguientes en relación con las recomendaciones del Comité:

 - en lo que respecta a la recomendación *a*), el Gobierno confirma, en relación con el registro del SNI-ENERGIE, que los miembros de dicho sindicato abandonaron el

CSIC y crearon una organización que competía con dicho sindicato y que estaba debidamente inscrita en el registro. Según el Gobierno, en estas condiciones, resulta difícil registrar al sindicato SNI-ENERGIE cuando había sido abandonado por sus miembros.

- en lo que respecta a la recomendación *b)*, el Gobierno anuncia, en relación con la no injerencia de la empresa AES-SONEL en favor del sindicato, que se llevará a cabo una investigación con miras a aclarar estas actitudes desestabilizantes. El Gobierno indica que se transmitirá a su debido tiempo un informe al Comité;
- en lo que respecta a la recomendación *c)* el Gobierno asegura que se transmitirán las decisiones judiciales en cuanto se pronuncien;
- en cuanto a la recomendación *d)* el Gobierno precisa que los procedimientos de conciliación o de arbitraje están definidos en el Código del Trabajo y son respetados;
- en cuanto a la recomendación *e)* el Gobierno afirma, respecto del convenio colectivo de la empresa AES-SONEL, que el procedimiento sigue su curso y que se transmitirá toda información al respecto en cuanto esté disponible;
- en cuanto a la recomendación *f)*, el Gobierno asegura que, en lo que se refiere a las consultas con las organizaciones profesionales en materia de reestructuración, existen disposiciones al respecto en el artículo 40 del Código del Trabajo y que dichas disposiciones se aplican;
- en cuanto a la recomendación *g)*, el Gobierno precisa que las deliberaciones en los casos de los Sres. Fouman y Ndzana se realizarán conforme a la legislación en vigor y que se transmitirá al Comité una copia de las sentencias en cuanto se pronuncien;
- en lo que respecta a la recomendación *h)*, el Gobierno dice que se establecerá una comisión de investigación independiente encargada de examinar los alegatos de discriminación, dada la gravedad de las declaraciones. Se transmitirá al Comité una copia del informe de la investigación en cuanto sea posible;
- en cuanto a la recomendación *i)*, el Gobierno asegura que en lo que respecta a la reintegración de los responsables sindicales se adoptarán medidas si en el curso de la investigación se demuestra la veracidad de dichos alegatos.

38. *El Comité toma nota de la declaración del Gobierno en relación con el abandono de la CSIC por parte de los miembros del SNI-ENERGIE y la creación de una nueva organización por sus miembros, y de que como consecuencia, el SNI-ENERGIE queda sujeto al artículo 8 del Código del Trabajo que exige un mínimo de 20 firmas para poder ser registrado; el Comité observa que la organización querellante alega que el Gobierno provocó una escisión en su organización al pedir a un pequeño grupo que dimitiera para después crear un nuevo sindicato en el mismo sector de actividad y afiliarlo a la CSTC que, según la organización querellante, se encuentra bajo las órdenes del Gobierno. El Comité recuerda el principio fundamental de no injerencia de las autoridades en los asuntos internos de los sindicatos consagrado en los párrafos 1 y 2 del artículo 3 del Convenio núm. 87 así como el principio en virtud del cual los trabajadores y los empleadores deberían poder constituir de manera efectiva y con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 274].*

39. *El Comité toma nota con interés de la intención del Gobierno de llevar a cabo una investigación con miras a aclarar los alegatos de injerencia por parte de la AES-SONEL y*

*espera que en breve le sean comunicados sus resultados así como la decisión del Gobierno de establecer, tal como lo recomendó el Comité, una comisión de investigación con miras a examinar los alegatos de discriminación antisindical en contra de los responsables y miembros de la CSIC y del SNI-ENERGIE, y espera que dicha comisión se constituya de forma inmediata. El Comité toma nota de que el Gobierno le transmitirá las decisiones judiciales relativas a la participación de la CSIC en el proceso electoral y copias de las sentencias de los casos de los Sres. Fouman y Ndzana en cuanto se pronuncien. De igual modo, el Comité toma nota de que el Gobierno le transmitirá las informaciones relativas al convenio colectivo de la empresa AES-SONEL. El Comité pide al Gobierno que le transmita toda decisión judicial que se dicte en relación con dicho caso. El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales se aplican las disposiciones del artículo 40 del Código del Trabajo en lo que respecta a las consultas con las organizaciones profesionales en materia de reestructuración. El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno sobre las comunicaciones de la CSIC de 2 de diciembre de 2005 y 23 de enero de 2006 en relación con los actos de injerencia por parte del Gobierno en actividades legítimas del sindicato, en particular aquella en virtud de la cual el Gobierno reafirma su compromiso de respetar el principio de no injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, y añade que «la CSIC tal vez quiso que el Gobierno interviniera en los conflictos internos de dicha organización». El Comité señala el principio fundamental en virtud del cual tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de sus dirigentes a los fines de sus actividades legítimas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 307] y quiere creer que el Gobierno vela por que se respete plenamente dicho principio. El Comité espera que el Gobierno envíe cuanto antes las informaciones solicitadas.*

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

40. En su reunión de noviembre de 2005, 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 [véase 338.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión, párrafos 44-59] y solicitó al Gobierno que: adoptara lo antes posible todas las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante un arreglo negociado que pudiera ser considerado justo y equitativo por ambas partes, dado que los procedimientos iniciados ante el Tribunal Superior se encontraban aún pendientes de resolución, cuatro años después de que varios pilotos interpusieran una demanda contra la Cathay Pacific Airways por despido ilícito. El Comité también solicitó al Gobierno que le informara sobre la situación en que se encontraban dichos procedimientos ante el Tribunal Superior; que le mantuviera informado sobre los progresos realizados en la reforma de la ordenanza sobre el empleo; que adoptara 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; que adoptara disposiciones legislativas por las que se prohibieran los actos de injerencia acompañadas de procedimientos de recurso eficaces y sanciones suficientemente disuasivas; y que renovara sus esfuerzos a fin de promover eficazmente la negociación colectiva bipartita, y que adoptara 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.
41. En una comunicación de fecha 7 de junio de 2006, el Gobierno facilita información sobre las recomendaciones mencionadas. El Gobierno indica en particular que, en relación con la recomendación relativa a la adopción de las medidas necesarias para resolver el conflicto

mediante un arreglo negociado, el Departamento de Trabajo del Gobierno había estado manteniendo un estrecho contacto con Cathay Pacific Airways y la HKAOA. El resultado de la negociación fue positivo; Cathay Pacific Airways propuso a los pilotos despedidos un acuerdo económico o la reincorporación en puestos de piloto (con la condición de que logran pasar un examen médico y entrevistas de empleo) a cambio de que retiraran las demandas que habían interpuesto en relación con los despidos. Miembros de la HKAOA votaron a favor de la propuesta en una asamblea general extraordinaria que tuvo lugar el 13 de abril de 2005 y recomendaron a los pilotos despedidos que aceptaran la oferta. En total, 33 de los pilotos despedidos aceptaron la oferta y los demás la rechazaron. En lo que respecta a la demanda interpuesta ante el Tribunal Superior, ambas partes están en el proceso de fijar una fecha para la celebración de la vista.

42. En relación con la recomendación relativa a la reforma de la ordenanza sobre el empleo, el Gobierno declara que el Departamento de Trabajo está trabajando todavía en un proyecto de ley destinado a introducir nuevas disposiciones sobre la readmisión/reincorporación obligatoria en el empleo en el marco de la ordenanza sobre el empleo. El ejercicio legislativo resultó ser mucho más complejo de lo que se había previsto en un principio, y el Gobierno está tratando de presentar el proyecto de ley al Consejo Legislativo lo antes posible.
43. En cuanto a la recomendación sobre la creación de organismos de protección apropiados contra actos de discriminación antisindical, el Gobierno indica que reconoce totalmente la importancia de velar por que no se produzcan actos de discriminación antisindical. El derecho de los trabajadores de afiliarse a sindicatos y participar en actividades sindicales se enuncia claramente en la ordenanza sobre el empleo, y se han adoptado medidas activas para divulgar el conocimiento de estos derechos a los trabajadores a través de la publicidad y actividades educativas. El Gobierno declara que los trabajadores y los sindicatos agraviados por los actos de sus empleadores pueden solicitar el asesoramiento y la asistencia de la División de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo, que ofrece servicios de conciliación gratuitos y rápidos para resolver las quejas y conflictos entre empleadores por un lado y trabajadores y sindicatos por otro. Las infracciones que se detectaren en el curso de la conciliación y el tratamiento de las quejas se investigarían de forma pormenorizada; en el caso de que hubieran pruebas suficientes se iniciarían acciones judiciales. El Gobierno añade que las partes agraviadas pueden también tratar de encontrar soluciones por la vía civil.
44. El Gobierno añadió que el sistema judicial de la Región Administrativa Especial de Hong Kong estaba basado en la equidad, la imparcialidad y la apertura. El requisito de la prueba aplicable a los delitos conforme a la ordenanza sobre el empleo es el de derecho común, que se aplica a todos los delitos penales. En 2005, como resultado de las rápidas investigaciones del Departamento de Trabajo y del desenlace positivo de las acciones judiciales, dos empleadores fueron condenados y sancionados por actos de discriminación antisindical.
45. En lo que respecta a la recomendación sobre la protección contra actos de injerencia, el Gobierno declara que reconoce plenamente la importancia de velar por que no se cometan actos de injerencia en las organizaciones de trabajadores, y que su sistema legislativo y administrativo ya proporciona una protección jurídica adecuada.
46. En lo que respecta a la recomendación sobre las medidas para promover la negociación colectiva bipartita, el Gobierno indica que concede una gran importancia a la promoción de soluciones negociadas para los conflictos colectivos, así como a la promoción de la negociación bipartita. El Departamento de Trabajo ha estado manteniendo un estrecho contacto con Cathay Pacific Airways y la HKAOA, y la mayoría de los pilotos despedidos

han aceptado la propuesta del empleador y retirado las acciones judiciales interpuestas en relación con los despidos.

47. El Gobierno declara que su sistema de negociaciones bipartitas, directas y voluntarias, que se basa en servicios de conciliación gratuitos ofrecidos por el Departamento de Trabajo, está funcionando bien. Además, se han establecido nueve comités tripartitos a fin de proporcionar foros eficaces para la consulta y la negociación a nivel del sector. A nivel de la empresa, los funcionarios del Departamento de Trabajo, tras resolver conflictos a través de la conciliación, instan sistemáticamente a los empleadores y a los trabajadores a que redacten acuerdos sobre las condiciones de empleo; gracias a dicha asistencia se han concertado varios acuerdos en el sector de carga y descarga. El Gobierno añade que no hay que olvidar que aproximadamente el 98 por ciento de las empresas privadas son pequeñas y medianas empresas, que abarcaban unas 268.000 entidades, y que este hecho representa una importante limitación para el desarrollo de la negociación colectiva.
48. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. En lo que respecta a la recomendación sobre las medidas para resolver el conflicto mediante un arreglo negociado, el Comité acoge con beneplácito el hecho de que Cathay Pacific Airways haya propuesto un arreglo financiero o la reincorporación en el empleo de los pilotos despedidos, propuesta que había contado con el apoyo de la HKAOA. El Comité solicita al Gobierno que transmita una copia del acuerdo. Sin embargo, el Comité expresa su preocupación porque para aquellos pilotos despedidos que no han aceptado la propuesta y cuyas acciones judiciales están en curso, todavía no se haya fijado una fecha para la vista, a pesar de que la queja se presentó hace cinco años. Lamenta además que el Gobierno no haya adoptado ninguna medida para impedir que se haya podido causar daños irreparables a dichos querellantes en espera de que el tribunal se pronuncie sobre este caso. En consecuencia, el Comité pide una vez más al Gobierno que medie entre las partes con miras a promover medidas provisionales que eviten un daño irreparable a los pilotos despedidos cuyas acciones judiciales todavía están en curso, en espera de que se dicte una sentencia definitiva. El Comité solicita también al Gobierno que le mantenga informado de la situación en que se encuentran los procedimientos ante el Tribunal Superior.*
49. *En lo que respecta a la recomendación relativa a las reformas de la ordenanza sobre el empleo, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno de que el Departamento de Trabajo está todavía trabajando en el proyecto de ley de reforma, y que el ejercicio ha resultado ser mucho más complejo de lo que se había previsto en un principio. En estas circunstancias, el Comité hace hincapié una vez más en las conclusiones a las que llegó en el caso núm. 1942 sobre la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), en las que consideró que era difícil imaginar la posibilidad de que se cumpliera el requisito de consentimiento mutuo previo a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo si la verdadera causa del despido se fundamentaba en motivos antisindicales [véase 311.^{er} informe, párrafos 235 a 271, y 333.^{er} informe, párrafo 351]. El Comité solicita al Gobierno que le siga manteniendo informado de los progresos realizados en la reforma de la ordenanza sobre el empleo.*
50. *En lo que respecta a la recomendación sobre la creación de organismos apropiados orientados a evitar y reparar los actos de discriminación antisindical, el Comité observa que el Gobierno repite en parte la información que había presentado anteriormente sobre la legislación existente destinada a proteger contra actos de discriminación antisindical. El Comité toma nota de la indicación adicional del Gobierno de que, gracias a los esfuerzos del Departamento de Trabajo, se condenó y sancionó a dos empleadores en 2005 por actos de discriminación antisindical, pero lamenta que el Gobierno no haya mencionado otras medidas adoptadas para crear organismos apropiados destinados a garantizar una protección contra actos de discriminación antisindical. El Comité recuerda*

que había señalado a la atención del Gobierno algunas deficiencias que presentaban la legislación y los procedimientos destinados a proteger contra actos de discriminación antisindical en su último examen de este caso [véase 338.º informe, párrafos 55 a 56]. En este sentido, el Comité destaca una vez más 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 741], y pide de nuevo 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. El Comité pide que le mantenga informado al respecto.

51. En cuanto a la recomendación formulada sobre la cuestión de la injerencia, el Comité lamenta que el Gobierno se limite a declarar que sus sistemas legislativo y administrativo ya proporcionaban una protección jurídica suficiente, incluso cuando el Comité ya había señalado anteriormente que en la legislación no se prohibían expresamente los actos de injerencia ni existía ningún mecanismo rápido y eficaz encargado de tratar las quejas correspondientes [véase 338.º informe, párrafo 57]. En estas circunstancias, el Comité recuerda una vez más 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 eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación, op. cit.**, párrafo 764]. Pide una vez más al Gobierno que adopte disposiciones legislativas por las que se prohíban los actos de injerencia junto con procedimientos de recurso eficaces y sanciones suficientemente disuasivas. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto.
52. Por último, el Comité toma debida nota de la información facilitada sobre las diversas actividades de promoción de la negociación colectiva. El Comité toma nota en particular de la indicación del Gobierno de que se han establecido nueve comités tripartitos que servirán de foros eficaces para la consulta y la negociación a nivel del sector y solicita al Gobierno que facilite más información sobre las actividades de estos órganos, y en particular que indique si ya se han entablado negociaciones colectivas bipartitas como resultado de los esfuerzos de dichos comités.

Caso núm. 1962 (Colombia)

53. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2003 [véase 331.º informe, párrafos 20 a 25]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que acelerara la investigación relativa al despido de todos los trabajadores y de los afiliados al Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de Pitalito-Huila, por parte del municipio de Pitalito, cuyo inicio había anunciado y que si se constataba que los despidos se produjeron por motivos antisindicales, tomara medidas para que los perjudicados fueran reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario.
54. El Comité nota que en su comunicación de 1.º de diciembre de 2005, el Sindicato informa que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adelantó la investigación contra el municipio y lo condenó a pagar una multa por violación de la convención colectiva de trabajo en lo que se refiere a la cláusula 14 relativa a la estabilidad laboral. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno de 30 de octubre de 2006 en la que señala que la Corte Suprema de Justicia ordenó el reconocimiento de una indemnización ante la imposibilidad física y jurídica de reintegrar a los trabajadores. Observa sin embargo, que los comprobantes de pago a los que se refiere el Gobierno no han sido acompañados todavía.

En estas circunstancias, el Comité pide a la organización querellante que confirme el pago de dicha indemnización.

55. En cuanto al despido de los trabajadores del municipio de Neiva despedidos en violación de la convención colectiva respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que se asegurara que los trabajadores fueran indemnizados en forma inmediata y completa [véase 329.º informe, párrafo 417], el Comité toma nota de que en su comunicación de 26 de mayo de 2006, el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Neiva señala que acudió a la Corte Constitucional en recurso de amparo, el cual fue denegado, al igual que el recurso de nulidad incoado contra la denegación del recurso. En sus comunicaciones de 15 de mayo y 24 de julio de 2006, el Gobierno confirma el rechazo por parte de la Corte Constitucional del amparo y de la acción de nulidad incoados. *Teniendo en cuenta que estas dos acciones, por su naturaleza no se refieren al fondo de la cuestión planteada, es decir el pago de la indemnización completa de los trabajadores y que la Corte en su decisión dispone que «no es incompatible con la necesidad que el Gobierno y las organizaciones sindicales lleven a cabo las actuaciones tendientes a dar adecuado cumplimiento a las recomendaciones emanadas por el Comité de Libertad Sindical...», el Comité invita al Gobierno y a la organización sindical a que juntos intenten hallar una solución al conflicto de manera que los trabajadores despedidos sean debidamente indemnizados.*

Caso núm. 2237 (Colombia)

56. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe del Comité, párrafos 69 a 71]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado sobre la evolución de la situación con respecto a: *a)* toda medida que se adoptara respecto a la disparidad en el salario pagado a distintos trabajadores que se desempeñan en las mismas secciones de la empresa Fábrica de Hilazas Vanylon S.A.; *b)* toda medida legislativa que adoptara en relación con el alegato relativo a la celebración de contratos de servicios con cooperativas de trabajo asociado, en las distintas empresas mencionadas por el querellante (Fabricato Tejicóndor, Coltejer y Textiles Rionegro, Riotex, Leonisa, Everfit Indulana), impidiendo con ello el libre derecho de asociación sindical, el derecho de presentación de pliegos de peticiones y el derecho de huelga, y *c)* con respecto al alegato relativo a que en la empresa Riotex, del grupo Fabricato, no se aplicó a los trabajadores sindicalizados el aumento del 7,49 por ciento desde el 16 de julio de 2003.
57. En su comunicación de fecha 7 de julio de 2006, el Gobierno señala en cuanto al último alegato relativo a la empresa RIOTEX S.A. que el aumento del 7,49 por ciento se otorgó a todos los trabajadores sin distinción. El Comité toma nota de esta información. Sin embargo, observa que el Gobierno no acompaña el certificado de la Revisora Fiscal de la Empresa en el que se confirma la información suministrada que según el Gobierno se envió al Comité, como tampoco la copia de la comunicación suscrita por el Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Antioquia que certifica que no existe ninguna denuncia de los trabajadores contra la empresa a este respecto y a la que el Gobierno también hace referencia. *El Comité pide al Gobierno que envíe esta documentación.*
58. Además, el Comité lamenta que el Gobierno no envíe información sobre las cuestiones que quedaron pendientes relativas a las medidas del Gobierno en relación con la disparidad del salario pagado a los trabajadores de la Fábrica de Hilazas Vanylon S.A. y a las medidas legislativas que adopte en cuanto a la celebración de contratos de servicios con cooperativas de trabajo asociado en distintas empresas que impiden el libre derecho de asociación sindical, el derecho de presentación de pliegos de peticiones y el derecho de huelga. *El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2239 (Colombia)

59. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 83 a 86]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado del resultado final del recurso de apelación interpuesto por SINTRAIME contra la resolución de la Dirección Territorial de Cundinamarca que había determinado su falta de competencia en lo que respecta a las presuntas irregularidades en el seno de la empresa GM Colmotores. Al respecto, el Comité toma nota de la comunicación del Gobierno de fecha 8 de agosto de 2006, por medio de la cual transmite una comunicación de SINTRAIME en la que informa de su desistimiento de la queja presentada en virtud de un mejoramiento de las relaciones entre la organización sindical y la empresa que se tradujo en la firma reciente de una nueva convención colectiva. El Comité toma nota de estas informaciones.
60. En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del Sr. Luís Alberto Toro Colorado, miembro de la Junta Directiva Nacional de SINALTRADIHITEXCO, sobre los que el Gobierno había informado que existía una investigación pendiente en la Unidad de Fiscalía Delegada ante los Juzgados Penales del Circuito de Bello, el Comité observa que todavía no se han recibido nuevas informaciones del Gobierno al respecto, el Comité le pide 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. Teniendo en cuenta que alegatos de igual gravedad son examinados por el Comité en el marco del caso núm. 1787, el Comité proseguirá con el seguimiento de estos alegatos en dicho caso.
61. El Gobierno envió una comunicación de fecha 27 de junio de 2006 sobre cuestiones que ya han sido examinadas. Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles y Confecciones (SINALTRADIHITEXCO) envió informaciones adicionales por comunicación de 30 de mayo de 2006. Dichas informaciones se refieren a los alegatos relativos a la finalización en forma unilateral por parte de la empresa Tejicóndor de la convención colectiva firmada, una vez que ésta se fusionó con Fabricato. Al respecto, el Comité había tomado nota de que según el Gobierno: *a)* el convenio firmado por los trabajadores de Tejicóndor fue aplicado a los mismos una vez que Tejicóndor se fusionó con Fabricato hasta el vencimiento del mismo; *b)* a partir de entonces se extendió la aplicación del convenio colectivo firmado en Fabricato con la organización sindical SINDELHATO, que representaba al 56 por ciento de los trabajadores de la empresa; *c)* que SINALTRADIHITEXCO presentó acciones judiciales ante la justicia ordinaria contra la empresa y SINDELHATO, las cuales fueron falladas en favor de la empresa, decisión que fue confirmada en segunda instancia, ya que se demostró que el convenio celebrado con SINDELHATO era mucho más ventajoso para los trabajadores que el celebrado con Tejicóndor, y *d)* que en la actualidad está en vigor un nuevo convenio colectivo celebrado con SINDELHATO el 5 de abril de 2005, el cual rige hasta el 4 de abril de 2008. No obstante, en su nueva comunicación, la organización sindical desmiente la veracidad de las afirmaciones del Gobierno. En particular, niega que la empresa haya cumplido debidamente la convención colectiva vigente hasta el 31 de julio de 2003 [véase 338.º informe, párrafos 135 a 138 en donde se examinan por primera vez estas cuestiones], y sostiene que en cuanto a la negativa de la empresa a negociar con SINALTRADIHITEXCO debido a que se trata de un sindicato minoritario, el status de minoritario no data de 2003, cuando surgió el conflicto por la negativa sino de 2005, fecha en que el Gobierno envió sus observaciones al Comité. *El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Caso núm. 2297 (Colombia)

62. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 72 a 74]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que informara si se habían planteado acciones judiciales por discriminación antisindical a raíz de los despidos y traslados alegados en el marco del proceso de reestructuración de la Dirección General de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
63. La Central Unitaria de Trabajadores envió una comunicación de fecha 31 de mayo de 2006, denunciando la falta de respuesta del Gobierno sobre las cuestiones pendientes. Por su parte, en sus comunicaciones de 23 de mayo y 26 de octubre de 2006, el Gobierno informa que la Sra. Elba Rosa Zapata, fue declarada insubsistente y despedida, luego fue reintegrada y finalmente renunció. En el caso de la Sra. Ismelda Alzate, la misma fue reintegrada y trabaja en la actualidad en la Oficina de Administración de Impuestos Nacionales. El Sr. José Vivencio Jiménez Suárez fue declarado insubsistente. El Comité toma nota además de que el Gobierno informa que no existen antecedentes en cuanto al inicio de procesos judiciales por discriminación antisindical en el marco de la reestructuración de la Dirección General de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Caso núm. 2258 (Cuba)

64. En su último examen del caso en su reunión de mayo-junio de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 337.º informe, párrafo 854]:
- tomando en cuenta los distintos casos anteriores presentados al Comité relativos a medidas de hostigamiento y de detención de sindicalistas de organizaciones sindicales independientes de la estructura establecida y teniendo en cuenta también que las condenas de siete sindicalistas se pronunciaron en el marco de un juicio sumario de muy breve duración y que por tercera vez el Gobierno no ha enviado las sentencias condenatorias pedidas, el Comité insta al Gobierno a que tome medidas para la inmediata liberación de los sindicalistas mencionados en las quejas (Pedro Pablo Alvarez Ramos (condenado a 25 años), Carmelo Díaz Fernández (15 años), Miguel Galván (26 años), Héctor Raúl Valle Hernández (12 años), Oscar Espinosa Chepe (25 años), Nelson Molinet Espino (20 años) e Iván Hernández Carrillo (25 años)), así como que le mantenga informado al respecto;
 - en cuanto a los alegatos según los cuales: 1) el 6 de septiembre de 2002 la CONIC celebró su segundo encuentro nacional, en medio de las represalias del régimen; 2) se realizó un grosero operativo de la policía política para impedir la celebración de su asamblea sindical anual; 3) la policía política amenazó a sus dirigentes con posibles cargos de rebelión si ocurría alguna manifestación en los alrededores del local donde se efectuaba la asamblea; 4) se interceptó a todas las personas que intentaban ingresar al edificio, solicitándoles su identificación y demandándoles el propósito de su asistencia a dicho lugar y se prohibió también el acceso de varios sindicalistas expulsándolos con violencia de los alrededores, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación detallada sobre estos alegatos y que le mantenga informado al respecto;
 - el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.
65. En su comunicación de fecha 28 de marzo de 2006, el Gobierno declara en relación con las personas mencionadas en el informe del Comité de Libertad Sindical, que lamenta que se insista en ignorar los precisos y abundantes argumentos e informaciones presentados, que demuestran que dichas personas no son sindicalistas, no tienen vínculos laborales con entidades o colectivos de trabajadores en el país, ni fueron sancionados por actividades sindicales; todo lo cual hace improcedente y sin objetividad jurídica la continuidad de este caso en el marco de los procedimientos del Comité de Libertad Sindical. Cabe destacar que

la desinformación manifiesta en el informe llega al punto de solicitar la excarcelación de dos individuos que se beneficiaron con licencias extra penales en junio y noviembre de 2004, hecho que fue ampliamente divulgado por la prensa internacional.

66. Cuando en el párrafo 838 del informe del Comité se afirma que si hubiera dispuesto de las sentencias, el Comité «habría estado en condiciones de examinar en base a qué elementos las personas en cuestión habían sido condenadas», él mismo descalifica injustificadamente los argumentos enviados puntualmente por el Gobierno de Cuba en respuesta a cada solicitud de información.
67. El Gobierno añade que considera que las recomendaciones que figuran en el párrafo 854 del 337.º informe y los juicios de valor expresados en torno a los procedimientos judiciales sobre los cuales se emitieron las sentencias invocadas, menoscaban la integridad e independencia de los tribunales que pronunciaron dichas condenas con arreglo a las leyes procesales y con pleno respeto de las garantías establecidas por dichas leyes en la Constitución de la República de Cuba. Dichas sentencias fueron notificadas y conocidas por todas las personas involucradas en los procedimientos. En este sentido, se reiteran las informaciones relacionadas con las leyes, procedimientos y garantías que primaron en los procesos aludidos, que han sido remitidas puntualmente al Comité de Libertad Sindical en respuesta a sus solicitudes.
68. Por otra parte, prosigue el Gobierno, el Comité de Libertad Sindical repite el argumento que carece de información porque las respuestas del Gobierno relacionadas con las personas incluidas en la queja son generales. El Gobierno recuerda al Comité que en la comunicación de fecha 23 de febrero de 2004 se enviaron informaciones complementarias y precisas de todas las personas mencionadas, así como respuestas a todos los alegatos de la queja en forma pormenorizada, todo lo cual se reitera en la presente comunicación, al igual que las consideraciones del Gobierno sobre este caso, que ya han sido remitidas con anterioridad.
69. El Gobierno señala que ha mantenido sistemáticos contactos con funcionarios de la OIT que han visitado el país en diferentes misiones de asistencia técnica, y mantiene estrechas relaciones con directivos y especialistas de las Oficinas de México y Costa Rica, y con la Oficina Regional de Lima, a través de su Director Regional, quien recientemente realizó una visita al país que resultó sumamente provechosa para ambas partes. Además, el Gobierno ha propiciado que expertos de la OIT, de diferentes categorías y especialidades, incluyendo aquellos que se dedican a las actividades para trabajadores, hayan podido constatar las realidades del país. Cuba reitera su política de principios y su disposición a continuar desarrollando la cooperación técnica con los mecanismos de la OIT cuyo mandato sea universal y no se derive de decisiones faltas de objetividad, políticamente motivadas y discriminatorias.
70. El Gobierno indica que como se ha expresado anteriormente, el Comité de Libertad Sindical tiene elementos suficientes para no dilatar más la propuesta de poner fin a la consideración del caso núm. 2258. Continuar dilatando su existencia atenta contra la credibilidad en el desempeño de las entidades encargadas de promover y proteger la libertad sindical en cualquier parte del mundo. Por último, el Gobierno de Cuba señala que espera que finalmente prevalezcan la objetividad e imparcialidad que deben caracterizar a este importante órgano de control de la OIT, y lo lleven a la ineludible conclusión de que ha llegado el momento de poner fin a esta injusta maniobra, que es el caso núm. 2258.
71. *El Comité toma nota del conjunto de las informaciones del Gobierno y en particular de la excarcelación de dos personas que se beneficiaron con licencias extra penales en junio y noviembre de 2004, así como de que han visitado el país diferentes misiones de asistencia*

técnica y de que Cuba reitera su política de principios y su disposición a continuar desarrollando la cooperación técnica con los mecanismos de la OIT.

- 72.** *El Comité lamenta que el Gobierno no haya aceptado la misión de contactos directos que le había propuesto y, de manera más general, que se limite a reiterar informaciones y argumentos anteriores sin tomar medidas para la inmediata liberación de cinco sindicalistas de organizaciones sindicales independientes de la estructura establecida condenados a largas penas de prisión y sin haber dado curso a su recomendación anterior sobre los alegatos relativos a CONIC.*
- 73.** *Frente a la acusación indirecta de falta de objetividad y motivación política y discriminatoria, el Comité destaca que no puede mantenerse en la medida en que el Gobierno persiste por cuarta vez en no enviar las sentencias de los sindicalistas condenados y en no dar curso a su recomendación sobre la apertura de una investigación detallada sobre los alegatos relativos a la organización CONIC.*
- 74.** *El Comité pide una vez más al Gobierno a que dé curso a sus recomendaciones anteriores.*

Caso núm. 2208 (El Salvador)

- 75.** En su anterior examen del caso, el Comité había pedido al Gobierno que informara si la empresa Lido S.A. había reintegrado a cuatro dirigentes sindicales que seguían despedidos [véase 340.º informe, párrafo 83].
- 76.** En su comunicación de fecha 21 de julio de 2006, el Gobierno declara que las partes se reunieron en el marco del comité obreropatronal previsto en el contrato colectivo y acordaron reinstalar a los cuatro dirigentes que seguían despedidos, los cuales fueron efectivamente reintegrados en septiembre y octubre de 2005.
- 77.** *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones.*

Casos núms. 2017 y 2050 (Guatemala)

- 78.** El Comité examinó estos casos por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 98 a 100] y en dicha ocasión formuló las siguientes recomendaciones:
- a) en cuanto a los alegatos relacionados con el Banco de Crédito Hipotecario Nacional (despidos y suspensiones antisindicales), el Comité recordó que el Gobierno había informado sobre las tareas que desarrollaba una comisión negociadora en relación con estos alegatos y pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre los avances de dicha comisión;
 - b) en cuanto a los alegatos relacionados con la empresa Tamport, S.A. (despedidos a raíz del cierre de la empresa), el Comité pidió al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de un procedimiento judicial en curso;
 - c) en cuanto al conflicto en el Zoológico La Aurora, el Comité había tomado nota de que la autoridad judicial confirmó el laudo arbitral que había sido apelado por la empresa y que dicho laudo se encontraba en fase de ejecución y pendiente de que la Comisión Mixta, establecida conforme a la sentencia arbitral, emita el informe respectivo; el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado en relación con el informe de la Comisión Mixta mencionada (en marzo de 2006, el Comité tomó nota de las informaciones del Gobierno según las cuales el Juzgado Tercero detectó algunas deficiencias en el articulado del pacto colectivo de condiciones de trabajo y mandó a subsanar estas deficiencias y que una vez subsanadas se procederá a la aprobación y suscripción definitiva del pacto en cuestión);

- d) en cuanto a los despidos en la finca La Exacta y/o San Juan El Horizonte, en relación con los cuales se había ordenado el reintegro, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre los trámites de reintegro en curso;
- e) en cuanto al asesinato del Sr. Baudillo Amado Cermeño Ramírez, ocurrido en diciembre de 2001, el Comité pidió al Gobierno que le envíe la sentencia que se pronuncie al respecto;
- f) en cuanto a los alegatos relativos al secuestro, agresiones y amenazas al sindicalista de la finca Santa María de Lourdes, Walter Oswaldo Apen Ruiz y su familia, el Comité pidió al Gobierno que envíe sus observaciones y que se garantice la seguridad del sindicalista amenazado, y
- g) en cuanto a los alegatos relativos al asesinato de los sindicalistas Efraín Recinos, Basilio Guzmán, Diego Orozco y José García Gonzáles, las heridas de 11 trabajadores y la detención de 45 trabajadores de la finca La Exacta y/o San Juan El Horizonte, el Comité urgió al Gobierno a que sin demora le envíe información al respecto.

79. Por comunicación de 29 de mayo de 2006, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNISTRAGUA) manifiesta en relación con los alegatos relativos al Banco de Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala, que las actuales autoridades del banco han incrementado sus acciones de represión y amedrentamiento en contra de los directivos del sindicato y los miembros de base de la organización sindical, los cuales pueden resumirse de la siguiente manera: a) en el mes de marzo de 2005, el Comité Ejecutivo del Sindicato fue informado por el gerente general del banco del cierre de 29 agencias de la institución y del despido de 102 trabajadores. Luego de que los directivos sindicales manifestaron su inconformidad con la medida y solicitaron que dichos trabajadores fueran reubicados en otros puestos de trabajo, dicho gerente general convocó a una asamblea general tanto de trabajadores afiliados como no afiliados al sindicato durante la cual vertió toda una serie de comentarios peyorativos y antisindicales en contra de la dirigencia del sindicato; b) en el mes de junio de 2005, las autoridades del Banco de Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala iniciaron una campaña a efectos de que los trabajadores se desafiliaran del sindicato bajo la amenaza de que, de no renunciar a su afiliación al sindicato, serían despedidos. Vale señalar que todas las desafiliaciones operadas como producto de dicha campaña fueron presentadas a la gerencia general del banco y no al Comité Ejecutivo del Sindicato, como lo ordenan los estatutos de la organización sindical. La jefa del departamento de recursos humanos ordenó que a dichos trabajadores no se les realizara el descuento de la cotización al sindicato, ello sin que dichas desafiliaciones fueran conocidas y aprobadas mediante los procedimientos que establecen los estatutos de la organización sindical; c) en el mes de julio de 2005, las autoridades del Banco de Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala toman una serie de acciones en contra del sindicato que contravienen la convención colectiva vigente, entre ellas: 1) se deja de remitir copias de las audiencias notificadas a los trabajadores afiliados al sindicato, con el fin de evitar que éste los asesore; 2) se niega al sindicato el acceso a los expedientes laborales de sus afiliados; 3) no se le informa al sindicato de las altas y bajas del personal; 4) se inician acciones disciplinarias en contra de los directivos del sindicato aduciendo que «deben informar al banco» de las actividades que realizan en el goce de sus licencias sindicales; 5) las autoridades del banco, de manera velada, amenazan de muerte a los directivos sindicales; d) el 15 de julio de 2005, el gerente general del banco prohíbe al sindicato el uso del vehículo de la institución que el sindicato tenía asignado para su uso; e) el 19 de julio de 2005, luego de que el sindicato había transmitido algunas denuncias a la OIT, por orden de la gerencia general del banco se bloquean las tres líneas telefónicas que tenía asignadas para su uso el sindicato; f) el 25 de julio de 2005, fue colocada una corona mortuoria en la sede de UNSITRAGUA, junto a una cantidad de esquelas en las cuales se amenaza de muerte a los directivos sindicales; g) el 14 de marzo de 2006, ante la negativa del Comité Ejecutivo del Sindicato de rendir informe a la gerencia general del banco de las actividades que desarrollan durante el goce de sus licencias sindicales, les es iniciado a los directivos del sindicato un procedimiento administrativo disciplinario mediante el cual se les

suspende sin goce de salario. Esta medida tiene por objeto la creación de un expediente en contra de los directivos sindicales a efecto de solicitar a los tribunales de justicia autorización para despedirlos; no obstante, las sanciones se están imponiendo sin fundamento legal alguno; *h*) el 23 de marzo de 2006, tomando como pretexto un boletín deportivo del sindicato en el cual invita a los trabajadores a participar en las actividades deportivas con motivo del 43 aniversario de la fundación del sindicato, el gerente general del banco emite una nueva publicación en la que amenaza, sin fundamento alguno, con iniciar acciones penales en contra de los directivos del sindicato, amenaza que es precedida de toda una suerte de manifestaciones peyorativas en contra de los directivos del sindicato; *i*) actualmente se encuentran en proceso otros dos procedimientos administrativos disciplinarios en contra de los directivos del sindicato, asentados en la pretensión de que los mismos informen a la gerencia general de las actividades que realizan durante el goce de las licencias sindicales o dejen de gozarlas. Aunque se ha pedido la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a efectos de que garantice el goce de la libertad sindical, éste ha remitido esta cuestión a la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo (que no ha dado hasta ahora tratamiento alguno al caso) y a la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos.

- 80.** En cuanto a los alegatos relativos a la empresa Tamport, S.A.; UNSITRAGUA alega que el proceso es conocido por el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica como incidente de paro ilegal núm. 270-2000 y el mismo se encuentra en fase de ejecución, solamente pendiente de sacar los bienes embargados a remate público. No obstante, con fecha 28 de noviembre de 2005, el tribunal suspendió la ejecución bajo el argumento de la muerte de la Sra. Dora Elizabeth Sanchez Portillo, quien había actuado en el proceso a través de un mandatario judicial. No obstante, al resolver tal suspensión, el juzgado omitió la aplicación del artículo 1722 del Código Civil, que es el que rige tal situación. En el presente caso, el proceso había sido incoado y entrado a ejecución durante la vida de la Sra. Sanchez Portillo; es decir, la ejecución de dicho proceso constituye un asunto pendiente y no un nuevo negocio. Pese a ello, el tribunal desvinculó procesalmente al mandatario judicial y ha sometido el proceso a una suspensión innecesaria, pretendiendo que las trabajadoras inicien un nuevo proceso a efecto de que se nombre un nuevo representante legal, pretensión que, además de no encontrarse ajustada a derecho, difiere la ejecución por mucho tiempo. Este caso, fue planteado a la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo, pese a ello, a la presente fecha, no se le ha dado tratamiento alguno.
- 81.** En lo que respecta a la empresa La Exacta (finca San Juan El Horizonte), UNSITRAGUA señala que el Gobierno no ha demostrado interés alguno, ni en el sentido de asegurar la reinstalación de los trabajadores ni en el sentido de investigar y perseguir penalmente a los responsables de los asesinatos de los sindicalistas fallecidos. El caso en cuestión fue planteado por UNSITRAGUA a la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo pero, a la presente fecha, no ha recibido tratamiento alguno.
- 82.** Por comunicaciones de 10 y 29 de mayo y 28 de junio de 2006, el Gobierno manifiesta en relación con el conflicto en el zoológico La Aurora, que el 11 de agosto de 2005 el Sindicato de Trabajadores del Parque Zoológico Nacional La Aurora y el Parque Nacional La Aurora suscribieron en forma definitiva un pacto colectivo de condiciones de trabajo ante el órgano jurisdiccional competente. En cuanto a los alegatos relativos a la finca La Exacta, el Gobierno indica que se solicitó información a la Fiscalía Distrital del Ministerio Público del municipio de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango que informó que en octubre de 1996 el juez competente ordenó la clausura provisional del proceso en favor de los sindicatos por los delitos de triple homicidio, lesiones y abuso de autoridad, así como coacción y usurpación. El Ministerio Público en 2001 solicitó la reanudación de la investigación, lo cual el Juez de Primera Instancia permitió. Actualmente, el proceso se encuentra en fase de investigación, habiendo citado el juez contralor a los sindicatos

pendientes de primera declaración por los delitos mencionados. Por comunicación de fecha 21 de septiembre de 2006, el Gobierno manifiesta que el sindicalista Walter Oswaldo Apen Ruiz renunció al cargo que venía desempeñando en la Municipalidad de Tecún Umán.

- 83.** *El Comité toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno, sobre los alegatos relacionados con el conflicto en el zoológico La Aurora y con los procesos penales de los trabajadores de la finca La Exacta, así como la renuncia del Sr. Walter Oswaldo Apen Ruiz a su cargo en la Municipalidad de Tecún Umán. El Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado las informaciones relacionadas con las demás cuestiones pendientes y le pide que lo haga sin demora — incluidas las relativas al secuestro, agresiones y amenazas al sindicalista Sr. Walter Oswaldo Apen Ruiz —, así como sus observaciones sobre las informaciones adicionales de UNSITRAGUA de fecha 29 de mayo de 2006.*

Caso núm. 2259 (Guatemala)

- 84.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe del Comité, párrafos 831 a 861]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:
- a) en cuanto a los alegatos relativos a despidos ilegales, procedimientos disciplinarios, despidos sin causa alegando reorganización y traslados a efectos de forzar la renuncia de los trabajadores afiliados a UNSITRAGUA en la Procuraduría General de la Nación, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales pendientes y que informe si los demás trabajadores despedidos o trasladados han iniciado acciones judiciales o administrativas, y de ser así que informe sobre las decisiones adoptadas;
 - b) en cuanto a los alegados actos de discriminación antisindical en contra de los afiliados (Sras. Dilia Josefina Cobox Ramón y Edna Videta Díaz de Reyes) al Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, el Comité pide al Gobierno que inicie sin demora una investigación independiente sobre los mismos y que lo mantenga informado al respecto;
 - c) en cuanto a la alegada supervigilancia e injerencia del Estado en el manejo de los fondos sindicales, el Comité pide una vez más al Gobierno que se asegure que las funciones de la Superintendencia de Administración Tributaria se ajusten a los distintos principios relativos a la autonomía financiera de las organizaciones sindicales, así como que, en consulta con las centrales sindicales, modifique en la medida necesaria la legislación en este sentido y que le mantenga informado de las medidas adoptadas, y
 - d) en cuanto al compromiso del Sindicato de Trabajadores Comerciantes Independientes del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala – SINTRACOMUSAC y la Universidad de resolver por medio de un acuerdo directo el conflicto que los opone, alcanzado durante la reunión llevada a cabo el 9 de junio de 2005 en el marco de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del acuerdo directo que se celebre.
- 85.** En su comunicación de 29 de mayo de 2006, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) señala en cuanto a los alegatos que conciernen a la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, que los casos no fueron planteados ante los tribunales debido a que la Junta Nacional de Servicio Civil no ha resuelto las impugnaciones de los despidos.
- 86.** En cuanto a la supervigilancia del Estado en el manejo de los fondos sindicales, UNSITRAGUA señala que hasta el momento no se ha consultado a las organizaciones sindicales respecto de reforma alguna a fin de evitar la mencionada supervigilancia por parte de la Superintendencia de Administración Tributaria.

87. En lo que respecta a los alegatos que conciernen a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la organización sindical señala que no se ha llegado a acuerdo alguno, que los asesores y representantes de la Universidad se han negado a reconocer la representatividad del Sindicato de Trabajadores Comerciantes Independientes del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala – SINTRACOMUSAC y ha insistido en negociar individualmente con cada uno de los afiliados negándose a cualquier convenio con la organización sindical.
88. En sus comunicaciones de fechas 1.º y 28 de junio de 2006, el Gobierno señala que en cuanto al despido de la Sra. Edna Violeta Díaz Reyes, quien ocupaba el cargo de secretaria de relaciones intersindicales en el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, con fecha 22 de mayo de 2006 se hicieron presentes en la Secretaría los inspectores de trabajo. Estando presentes tanto el empleador como representantes de los trabajadores. Estos últimos señalaron que en 2004 hubo despidos pero que el proceso contra dicha decisión está aún en trámite. El Gobierno señala asimismo que las partes manifestaron durante dicha reunión su intención de solucionar los conflictos pendientes mediante la conciliación. Según el Gobierno durante dicha reunión, los representantes de los trabajadores manifestaron que en la actualidad no existían actos antisindicales.
89. El Comité toma nota de esta información. El Comité observa sin embargo que UNSITRAGUA señala que la Junta Nacional de Servicio Civil no se ha pronunciado aún en las impugnaciones planteadas por las damnificadas, lo cual les impide acudir a los tribunales judiciales. *A este respecto, teniendo en cuenta que el Gobierno informa en cuanto a la situación de la Sra. Cobox Ramón que si bien los procesos están aún en trámite, existe voluntad por parte de los interlocutores sociales de solucionar el problema a través de la conciliación, el Comité pide al Gobierno que aclare si ello incluye los alegados actos de discriminación antisindical tanto contra la Sra. Cobox Ramón como contra la Sra. Díaz de Reyes, ya que el Gobierno no hace referencia a esta última y que lo mantenga informado del acuerdo al que se llegue.*
90. En cuanto al compromiso del Sindicato de Trabajadores Comerciantes Independientes del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala – SINTRACOMUSAC y la Universidad de resolver por medio de un acuerdo directo el conflicto que los opone, el Comité observa que según la última comunicación de UNSITRAGUA, además de no haberse llegado a acuerdo alguno, la Universidad insiste en negociar de forma individual con cada uno de los afiliados. El Comité recuerda que la negociación directa entre una empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, párrafo 785]. *El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las partes lleguen a un acuerdo directo para poner fin al conflicto colectivo que las opone, de conformidad con el compromiso asumido por las mismas y que garantice que la negociación con los trabajadores a título individual no se lleve a cabo en detrimento de la negociación colectiva con la organización sindical.*
91. El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones respecto de: a) los alegatos relativos a despidos ilegales, procedimientos disciplinarios, despidos sin causa alegando reorganización y traslados a efectos de forzar la renuncia de los trabajadores afiliados a UNSITRAGUA en la Procuraduría General de la Nación, respecto de lo cual había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado de las decisiones judiciales pendientes y que informara si los demás trabajadores despedidos o trasladados iniciaron acciones judiciales o administrativas, y de ser así que informara sobre las decisiones adoptadas; y b) la alegada supervigilancia e injerencia del Estado en el manejo de los fondos sindicales, respecto de

lo cual el Comité había pedido al Gobierno que se asegurara que las funciones de la Superintendencia de Administración Tributaria se ajusten a los distintos principios relativos a la autonomía financiera de las organizaciones sindicales, así como que, en consulta con las centrales sindicales, modifique en la medida necesaria la legislación en este sentido y que le mantenga informado de las medidas adoptadas. *El Comité pide una vez más al Gobierno que lo mantenga informado de estas dos cuestiones.*

Caso núm. 2421 (Guatemala)

92. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 567 a 583] y en esa ocasión el Comité pidió al Gobierno que garantice el cumplimiento del artículo 20 del pacto colectivo aplicable al SNTSG, relativo a las licencias sindicales y señaló a su atención que cuando se produzcan conflictos de interpretación de los pactos colectivos en el sector público la interpretación que prevalezca no debería ser hecha por la autoridad pública, que sería juez y parte sino la realizada por una autoridad independiente de las partes. Asimismo, el Comité recordó que los acuerdos colectivos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes e instó al Gobierno a que sin demora tome todas las medidas necesarias para garantizar el respeto efectivo del artículo 21 del pacto colectivo, relativo a la deducción de cuotas sindicales en beneficio del SNTSG, incluido el establecimiento de la infraestructura adecuada.
93. Por comunicación de 16 de junio de 2006, el Gobierno informa que por comunicación de 14 de julio de 2005 y por medio de un informe de julio-agosto del mismo año había enviado sus observaciones en relación este caso (estas comunicaciones no fueron recibidas en la Oficina). Agrega el Gobierno en relación con los alegatos, que el dictamen emitido por la Inspección General del Trabajo del año 2001 fue emitido en contravención a normas reguladoras del quehacer de las instituciones públicas, las cuales no pueden ser obviadas aun frente a supuestos derechos adquiridos de los trabajadores, ya que su carácter de orden público las hace de cumplimiento general y de observancia obligatoria. Dentro de esas normas se encuentra primordialmente la Ley Orgánica del Presupuesto, la cual regula en su artículo 76 que «no se concederán retribuciones personales no devengadas, ni servicios que no se hayan prestado». Resulta entonces, que la Inspección General del Trabajo del año 2001 no tomó en cuenta una norma de orden público. Sin embargo, esa opinión es de carácter técnica-legal y no es vinculante aun para la propia Inspección General del Trabajo. En ese dictamen se interpretaba que los dirigentes sindicales no trabajarán nunca mientras hayan sido designados como tales.
94. Indica el Gobierno que a solicitud de la parte patronal, la Inspección General del Trabajo, con fecha 20 de diciembre de 2004, emitió un nuevo dictamen relacionado a las licencias para ejercer la actividad sindical en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tomando en cuenta las normas de orden público y haciendo integración del pacto colectivo de condiciones de trabajo, interpretado con la normativa laboral ordinaria, por ser complementarias. Según el Gobierno, el dictamen de 2004 no infringe de manera alguna los principios de libertad sindical y negociación colectiva y mucho menos significa intromisión oficial en los asuntos que competen solamente a las organizaciones sindicales, sino más bien cumple con el mandato legal que establece la obligación de la Inspección General del Trabajo de evacuar las consultas que le formulen tanto trabajadores como patronos y organizaciones sindicales, respecto de la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Tampoco significa que se haya revocado una resolución anterior como lo indican los querellantes, toda vez que como ya se indicó no se trata de una resolución, sino más bien de un dictamen no vinculante para las partes que conforman la relación de trabajo y mucho menos para la propia Inspección General del Trabajo. La calidad de dictamen y no de resolución que tiene el documento que motivó la presentación de la presente queja, es respaldada por los propios querellantes toda vez que si se tratara de una resolución (acto administrativo) sería impugnabile por medio de los

procedimientos regulados en la legislación nacional, lo cual no hicieron estas personas, acudiendo directamente a una instancia internacional.

95. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el cumplimiento del pacto colectivo aplicable al SNTSG, y en particular en lo que respecta al otorgamiento de las licencias gremiales y a la deducción de sus cuotas sindicales.*

Caso núm. 2236 (Indonesia)

96. El Comité examinó por última vez este caso, que tiene que ver con alegatos de discriminación antisindical por parte de la empresa Bridgestone Tyre Indonesia contra cuatro dirigentes sindicales que fueron suspendidos sin goce de sueldo, en su reunión de marzo de 2006. En dicha ocasión, el Comité instó al Gobierno a que garantizase que no se pronunciase ni se hiciese cumplir ninguna decisión respecto al despido de cuatro dirigentes sindicales antes de que la cuestión de la discriminación antisindical hubiera sido plenamente examinada y esclarecida. En especial, tomando nota de que los procedimientos por discriminación antisindical se habían visto perjudicados por la ausencia del antiguo director-presidente de la empresa, el Comité solicitó al Gobierno que garantizase que los procedimientos para examinar estos alegatos se completasen sin más demora y de forma imparcial de manera que estos dirigentes sindicales no fuesen víctimas de ninguna injusticia por el hecho de que el anterior director-presidente hubiese abandonado el país. Si se comprobaba que los alegatos de discriminación antisindical eran ciertos, pero los trabajadores ya habían recibido la notificación oficial de sus despidos, el Comité instó de nuevo al Gobierno a que garantizase, en cooperación con el empleador en cuestión, que los trabajadores despedidos fuesen reintegrados o, si el reintegro no era posible, se les pagase una indemnización apropiada tomando en cuenta los daños causados y la necesidad de evitar la repetición de actos de ese tipo en el futuro. El Comité pidió al Gobierno que le mantuviese informado de la evolución de la situación y le transmitiese copia de la decisión de la Corte Suprema una vez que ésta hubiera sido promulgada. Además, el Comité solicitó una vez más al Gobierno que tomase las medidas necesarias para que los trabajadores que considerasen haber sido víctimas de discriminación antisindical, en violación del artículo 28 de la ley núm. 21/2000, pudieran acceder a medios de reparación que además de ser rápidos, no sólo fuesen imparciales, sino que también fuesen considerados así por las partes interesadas. Por último, el Comité pidió al Gobierno que tomase todas las medidas necesarias para promover y fomentar las negociaciones en la empresa Bridgestone Tyre Indonesia con miras a la conclusión de un nuevo convenio colectivo [véase 340.º informe, párrafos 104-113].
97. En una comunicación de fecha 9 de junio de 2006, el Gobierno indicó, en relación con los procedimientos por discriminación antisindical, que las autoridades policiales de Indonesia se habían puesto en comunicación con las autoridades policiales del Japón pidiéndoles asistencia para que el Sr. H. Kawano (el antiguo director de la empresa Bridgestone Tyre Indonesia) compareciese ante los tribunales. El Gobierno se ha mantenido en contacto continuo con el Gobierno del Japón en relación con esta cuestión. El Gobierno también expresó su preocupación por el hecho de que el Comité repitiese sus solicitudes al Gobierno, aun cuando éste ya había proporcionado una respuesta clara sobre los mismos.
98. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. En relación con los procedimientos por discriminación antisindical contra cuatro dirigentes sindicales, lamenta tener que tomar nota de que el Gobierno se limita a repetir que se ha puesto en contacto con las autoridades japonesas para conseguir que el Sr. H. Kawano comparezca ante los tribunales de Indonesia — a pesar de que el Comité había solicitado que dichos procedimientos se ultimasen sin más dilación, de forma que los cuatro dirigentes sindicales no fueran víctimas de ninguna injusticia más por el hecho de que el anterior*

director-presidente se hubiera ausentado del país. Tomando nota con preocupación de que han pasado cuatro años desde que la queja por discriminación antisindical fuera presentada por primera vez, y de que el Gobierno no ha informado de ningún progreso al respecto, el Comité insta una vez más al Gobierno a que se asegure de que los procedimientos para el examen de los alegatos de discriminación antisindical contra los cuatro dirigentes sindicales se completen sin más demora y de forma imparcial, independientemente del hecho de que el antiguo director-presidente haya abandonado el país. Además, recordando que anteriormente había lamentado tomar nota de que los procedimientos por discriminación antisindical y los despidos se habían producido simultáneamente, el Comité solicita al Gobierno que le informe sobre la decisión de la Corte Suprema en relación con el recurso presentado por estos cuatro dirigentes sindicales sobre la decisión del Alto Tribunal Administrativo Nacional, le transmita todos los textos pertinentes y le confirme que no se pronunciará ninguna decisión en favor del despido antes de que se resuelva la cuestión de la discriminación antisindical. Si se comprueba que los alegatos relativos a la discriminación antisindical son ciertos, pero los dirigentes sindicales ya han recibido la notificación oficial de sus despidos, el Comité insta de nuevo al Gobierno a que garantice, en cooperación con el empleador en cuestión, que los dirigentes sindicales sean reintegrados o, si el reintegro no es posible, se les pague una indemnización apropiada que constituya una sanción suficientemente disuasoria tomando en cuenta los daños causados y la necesidad de evitar la repetición de actos de este tipo en el futuro. El Comité solicita una vez más que se le mantenga informado al respecto.

- 99.** *Lamentando tener que tomar nota de que el Gobierno no ha ofrecido ninguna información sobre las medidas tomadas para que los trabajadores que consideren haber sido víctimas de discriminación antisindical, en violación del artículo 28 de la ley núm. 21/2000, puedan acceder a medios de reparación que además de ser rápidos, no sólo no sean imparciales sino que también sean considerados así por las partes interesadas, el Comité señala este aspecto legislativo del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*
- 100.** *Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información alguna sobre las medidas tomadas para promover y estimular las negociaciones en la empresa Bridgestone Tyre Indonesia con miras a firmar un nuevo convenio colectivo. En ese sentido, recuerda que la organización querellante había alegado que la empresa se había negado a negociar con el nuevo comité ejecutivo del sindicato y que, como resultado de ello, no se había firmado ningún convenio colectivo para el período 2005-2007. Una vez más, el Comité solicita al Gobierno que fomente las negociaciones con miras a firmar un convenio colectivo y que indique si los trabajadores de la empresa Bridgestone Tyre Indonesia están ahora cubiertos por un convenio colectivo.*

Caso núm. 2336 (Indonesia)

- 101.** El Comité examinó este caso, que se refiere a varias violaciones de la libertad sindical en la empresa Jaya Bersama, como la denegación del reconocimiento del sindicato de fábrica afiliado a la Federación de Trabajadores de la Construcción, el Sector Informal y Actividades Generales (F-KUI), los despidos antisindicales de 11 sindicalistas, incluidos todos los dirigentes, y actos de intimidación contra los trabajadores, en su reunión de marzo de 2006. En dicha ocasión, el Comité: 1) solicitó una vez más al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento del sindicato y fomentar la negociación colectiva de buena fe entre la empresa y el sindicato de fábrica de la F-KUI; 2) solicitó al Gobierno que siguiera adoptando todas las medidas necesarias para obtener la ejecución de la decisión adoptada por el Comité Central para la Solución de Conflictos Laborales en la que se ordenaba el pago de una indemnización por despido a los 11 trabajadores despedidos y que le mantuviese informado al respecto, y 3) instó al

Gobierno a adoptar los mecanismos adecuados para impedir y remediar todo acto de discriminación antisindical, y en especial a que velase por que tales alegatos fuesen examinados con arreglo a un procedimiento nacional que además de expeditivo, no sólo fuese imparcial sino también así se lo pareciese a las partes interesadas [véase 340.º informe, párrafos 114 a 119].

- 102.** En una comunicación de fecha 9 de junio de 2006, el Gobierno indicó que se habían desplegado esfuerzos, a través de las autoridades policiales, y que se había incluido al empleador en cuestión en la lista de personas buscadas (Daftar Pencarian Orang/DPO) con objeto de garantizar el pago de la indemnización por despido a los 11 trabajadores afectados.
- 103.** *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. El Comité recuerda que el Gobierno ya había tenido dificultades anteriormente para obtener la ejecución de la decisión del Comité Central por la que se ordenaba el pago de la indemnización a los 11 trabajadores despedidos. Comprueba con preocupación que a pesar de los esfuerzos desplegados por el Gobierno, los 11 trabajadores despedidos todavía no han recibido ninguna indemnización por despido e insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de esa decisión. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto.*
- 104.** *El Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado ninguna información sobre las medidas adoptadas para garantizar el reconocimiento del sindicato y fomentar la negociación colectiva de buena fe entre la empresa y el sindicato de fábrica de la F-KUI. El Comité recuerda que ya había tomado nota previamente de las informaciones que indicaban que la empresa se había opuesto a la creación de un sindicato y que no se había negociado ningún convenio colectivo entre las partes [véase 340.º informe, párrafo 117]. En ese sentido, el Comité solicita al Gobierno que le informe de las medidas adoptadas para garantizar el reconocimiento del sindicato y fomentar la negociación colectiva de buena fe entre la empresa y el sindicato de fábrica de la F-KUI.*
- 105.** *Por último, lamentando que el Gobierno no haya proporcionado información alguna respecto de las medidas tomadas para adoptar mecanismos adecuados para impedir todo acto de discriminación antisindical, el Comité señala este aspecto legislativo del caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

Caso núm. 1991 (Japón)

- 106.** El Comité examinó por última vez este caso, relativo a alegatos de discriminación antisindical resultantes de la privatización de los Ferrocarriles Nacionales del Japón (JNR), que fueron absorbidos por las Empresas Ferroviarias del Japón (JR), en su reunión de junio de 2004. Tomando nota de la complejidad de las cuestiones fácticas y jurídicas, el Comité lamentó que no pudiera encontrarse una solución aceptable para todos los trabajadores y organizaciones interesados, en especial con base en el Acuerdo de los Cuatro Partidos que, en su reunión de noviembre de 2000, el Comité había instado que las partes aceptasen, ya que consideraba que brindaba «una auténtica posibilidad de resolver en breve la cuestión de la no contratación por las empresas del grupo JR». Tomando en cuenta del fallo de la Suprema Corte, de diciembre de 2003, de la naturaleza grave de los alegatos en este caso, así como de las graves consecuencias sociales y económicas que afectaron a un gran número de trabajadores, el Comité invitó al Gobierno a que continuase las discusiones con todas las partes afectadas con miras a resolver los problemas pendientes en el espíritu de las consideraciones políticas humanitarias que una vez prevalecieron y le pidió que lo mantuviera informado de toda evolución que se produjese sobre esta cuestión [véase 334.º informe, párrafos 25 a 34].

- 107.** En una comunicación de 26 de diciembre de 2005, el Sindicato Nacional de Ferroviarios del Japón (KOKURO) explica que en repetidas ocasiones se acercó al Gobierno y al Organismo de Construcciones, Transporte y Tecnología Ferroviarios (JRJT) para proseguir las deliberaciones, con base en las recomendaciones de la OIT. Si bien el Gobierno mantiene que ya ha realizado todos los esfuerzos que podía hacer, declaró ante la Dieta que «supervisaría detenidamente la evolución de la situación entre las partes». El 15 de septiembre de 2005, el Tribunal del Distrito de Tokio resolvió, en la causa incoada contra el JRJT por un grupo de trabajadores despedidos y las familias de empleados fallecidos (en total 297 trabajadores), que el JNR había tratado injustamente a los demandantes al otorgar en general un trato desfavorable a los miembros del KOKURO durante la contratación al ser víctimas de una evaluación a la baja. El Tribunal ordenó al JRJT que abonase a la mayoría de los demandantes una indemnización de 5 millones de yenes. Sin embargo, el Tribunal no admitió a trámite las demás pretensiones formuladas en la demanda, a saber, la continuación en el empleo y el abono de los sueldos después del despido. KOKURO subraya que la causa está pendiente ante el Alto Tribunal de Tokio y no terminará de juzgarse hasta dentro de varios años; la edad media de los trabajadores despedidos es de 52 años y 31 de ellos ya han muerto. Ha entablado por tanto discusiones con los demás sindicatos interesados para superar las divergencias pasadas sobre el Acuerdo de los Cuatro Partidos y adoptar una postura común en las deliberaciones con el Gobierno, a fin de lograr una solución política completa.
- 108.** En su comunicación de fecha 10 de octubre de 2006, KOKURO recuerda que han pasado casi 20 años desde el origen de este caso, es decir desde la elaboración de las listas de candidatas para la contratación de las nuevas compañías JR. La solución deseada no se ha encontrado todavía a pesar de que tanto las comisiones laborales como el tribunal han confirmado que hubo prácticas desleales en el proceso de privatización de JNR, que los partidos políticos hicieron auténticos esfuerzos para resolver este conflicto y que el Comité de Libertad Sindical había formulado recomendaciones varias veces.
- 109.** Como señaló el Comité de Libertad Sindical en junio de 2003, el encuentro de una solución justa era una cuestión urgente dado el número de trabajadores afectados que habían fallecido (41 de los 1.047 trabajadores en septiembre de 2006) o habían llegado a la edad de jubilación. También señaló que un retraso adicional haría cada vez más ilusorio alcanzar cualquier solución de última hora. Debe señalarse también, según KOKURO y la mayoría de los trabajadores afectados que no han introducido demandas judiciales contra JRJT, el estatuto de las limitaciones (que se espera que sea de tres años después de la sentencia de la Corte Suprema de 22 de diciembre de 2003), concluirá pronto.
- 110.** Los trabajadores afectados y sus sindicatos, incluido KOKURO se han unido para encontrar una solución política negociada dentro de este año y a estos efectos se han dirigido conjuntamente al JRJT y al Gobierno. KOKURO ha discutido también este asunto junto con otros sindicatos, en particular JR-RENGO y JR-SOREN, los cuales expresaron su disposición a apoyar una solución rápida. Sin embargo, hay muy poco tiempo para llegar a una solución política basada en consideraciones humanitarias.
- 111.** A fin de evitar una nueva prolongación del conflicto, KOKURO en consulta con otra organización querellante (KENKORO) y cuatro grupos de trabajadores afectados decidieron tras los esfuerzos realizados dentro de Japón pedir a la OIT su asistencia e implicación más activas para encontrar una solución. KOKURO estima por ejemplo que los buenos oficios de la OIT y su asesoramiento para el establecimiento de una mesa de discusión con todas las partes concernidas podría ser de gran ayuda para encontrar una solución.
- 112.** Si se concretara a través de la asistencia e implicación de la OIT un proceso tendiendo a encontrar una solución, la parte sindical lo consideraría como la última oportunidad para

una solución y se comprometería con el proceso con energía a fin de alcanzar una solución. KOKURO espera que se dará debida consideración a su petición y que la OIT entre en contacto con el Gobierno de Japón a efectos de obtener su plena colaboración.

- 113.** El Gobierno señala que aunque no es parte querellante en el caso judicial JR TT, facilita informaciones adicionales sobre la sentencia del Tribunal de Distrito de Tokio y la situación actual.
- 114.** El denominado caso judicial JR TT es un caso presentado contra JR TT el 28 de enero de 2002 por miembros de KOKURO y las familias de los trabajadores fallecidos (aproximadamente 300 familiares) que se opusieron al «Acuerdo de cuatro partidos». Los trabajadores no fueron contratados por la Compañía de Ferrocarriles de Japón (JR) cuando empezaron, y no encontraron nuevo empleo tras el período de tres años en el que se ofreció, en virtud del arreglo ofrecido por la JRN, asistencia como servicios de colocación de empleo, siendo finalmente excluidos de dicho arreglo en virtud de la expiración de la mencionada ley de 1.º de abril de 1990.
- 115.** Los querellantes insisten en que los despidos en este caso fueron ilegales y por tanto no tuvieron validez, por lo que pidieron: *a)* confirmación de la existencia de relaciones de empleo con JR TT; *b)* el pago de salarios tras el despido ilegal, *c)* el pago de indemnizaciones por daño moral, etc.
- 116.** En respuesta a esta queja, la JR TT insistió en que: *a)* el despido en este caso no era ilegal ya que el contrato de trabajo había terminado en virtud de un procedimiento de despido llevado a cabo en virtud de las reglas en materia de empleo, tras la expiración de la Ley de Promoción del Reempleo, *b)* el derecho de reclamar compensación por perjuicios incluida la indemnización por daño moral ha expirado en virtud de la expiración del período de prescripción.
- 117.** En la sentencia del distrito de Tokio de 15 de septiembre de 2005, el Tribunal de Distrito de Tokio estableció que: *a)* las relaciones de empleo no habían sido confirmadas, y *b)* la necesidad de pagar salarios no estaba confirmada. También estableció sin embargo que había habido prácticas desleales por parte de JNR en el proceso de elaboración de la lista de empleo para JR, por lo que ordenó una indemnización por daño moral de 5 millones de yenes para el querellante (salvo unos pocos). Tanto los querellantes como los demandados apelaron esta sentencia ante la Alta Corte de Tokio ante la cual se encuentra actualmente pendiente este caso. El Gobierno facilitará a la OIT precisiones sobre la evolución de este asunto, en la medida en que se necesite. El Gobierno añade que se han presentado también otras tres demandas judiciales que se encuentran pendientes ante el Tribunal de Distrito de Tokio. Asimismo, según el Gobierno, se dice que KOKURO ha tomado una decisión de carácter organizacional en julio de 2006 según la cual los trabajadores que pertenecen a esa organización y que no han presentado demandas judiciales todavía (aproximadamente 600 personas) presentarían nuevos casos ante la JR TT.
- 118.** En conclusión, el Gobierno indica que ha tomado todas las medidas posibles en virtud de la legislación, desde el período en que se produjo la reforma en el JRN y ha realizado los esfuerzos necesarios en virtud del Acuerdo de los Cuatro Partidos con miras a un enfoque humanitario. Tales esfuerzos se han revelado, sin embargo, infructuosos debido a la falta de consenso entre los miembros de KOKURO. Asimismo, teniendo en cuenta que KOKURO no ha podido obtener la comprensión o el consentimiento de otras partes concernidas como otros sindicatos de JR, el Gobierno estima difícil adoptar cualquier otra medida, que difícilmente encontraría una aprobación pública al respecto. El Gobierno pide que la OIT comprenda plenamente la situación descrita. Por último, en una comunicación de 30 de octubre de 2006, el Gobierno indica que no ha constatado la declaración hecha por el querellante en su última comunicación en el sentido de que está dispuesto a apoyar

una solución rápida. El Gobierno considera que no ha habido cambios en la actitud de las partes concernidas como otros sindicatos de JR. Solicitó al Comité que tenga plenamente en cuenta la larga historia y la complejidad de los antecedentes de este caso, así como las comunicaciones previamente enviadas por el Gobierno.

- 119.** *El Comité toma nota de toda la información que precede y en particular del fallo del Tribunal del Distrito de Tokio, pronunciado el 15 de septiembre de 2005. Recuerda una vez más que ya ha examinado este caso con detenimiento desde 1998: dos veces en cuanto al fondo [318.º y 323.º informes] y cuatro veces para darle seguimiento [325.º, 327.º, 331.º y 334.º informes]. Recalcando que algunas cuestiones, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, no se prestan de por sí a soluciones de índole estrictamente judicial, el Comité aprecia las indicaciones contenidas en la última comunicación de KOKURO donde hace presente su deseo de encontrar una solución política negociada a las cuestiones planteadas. Toma debida nota también de la solicitud de KORURO de asistencia y asesoramiento de la OIT para reunir a las partes con este objetivo. Pide al Gobierno que dé seria consideración a la aceptación de dicha asistencia por parte de la OIT con miras a obtener una conclusión satisfactoria para todas las partes concernidas en este largo conflicto laboral. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución en este asunto.*

Caso núm. 2176 (Japón)

- 120.** El Comité examinó el fondo de este caso en su reunión de noviembre de 2002. La organización querellante, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Postal de Japón (YUSANRO), alegó que eran inadecuadas las disposiciones legales contra las prácticas laborales injustas y la discriminación antisindical, y su aplicación. El Comité concluyó que el procedimiento pertinente era demasiado lento e inadecuado, y solicitó al Gobierno que velase por que, en el futuro, las quejas por prácticas laborales indebidas y discriminación antisindical se tramitasen con rapidez y eficazmente, y que lo mantuviera informado sobre el resultado del caso núm. 2-1998, en cuanto la Comisión Central de Relaciones Laborales (CLRC) lo hubiera concluido (véase 329.º informe, párrafos 549 a 566).
- 121.** En comunicaciones de 5 y 6 de enero de 2005, el Gobierno indica que este caso se dividió de la siguiente manera: por un lado, el caso núm. 2 (2) 1998, relativo al alquiler de la oficina del sindicato y, por otro lado, el caso núm. 2 (1) 1998, referente a cambios de destino. Según el Gobierno, el 7 de octubre de 2005 la CLRC resolvió parcialmente a favor de la organización querellante en el caso núm. 2 (2) 1998 relativo al alquiler. El caso núm. 2 (1) 1998 relativo a cambios de destino fue desestimado el 24 de noviembre de 2004. El Gobierno añade que en marzo de 2005 la CLRC decidió que tramitaría los casos rápidamente y que procuraría resolver las quejas a la mayor brevedad, y en cualquier caso en un plazo máximo de 18 meses.
- 122.** En una comunicación fechada el 22 de mayo de 2006, YUSANRO declara que la CLRC conoció de los casos los días 27 y 28 de abril de 2003 (hubo una tentativa de conciliación, que no dio resultado) y que el examen y los alegatos concluyeron el 6 de septiembre de 2004. El 18 de noviembre, la CLRC emitió una orden de traslado respecto de un dirigente de una sección sindical con miras a debilitar el sindicato. El 13 de septiembre de 2005, la CLRC resolvió que la negativa a alquilar una oficina al sindicato constituía una práctica laboral indebida, pues: «La Administración de Correos de Japón debe autorizar al Sindicato de Trabajadores de la Industria Postal de Japón a utilizar una sala en los locales de cada oficina de correos para que sirva de oficina sindical. Antes de reconocer una oficina sindical, la Administración de Correos de Japón también debe consultar sin demora y de buena fe a la sección de YUSANRO interesada y cerrar con ella un acuerdo razonable sobre el lugar, la zona y las condiciones específicas de alquiler de la oficina».

123. La Administración de Correos de Japón recurrió ante el Tribunal de Distrito de Tokio pidiendo que se anulara la decisión de la CLRC, decisión que se negó a cumplir pese a deber haberlo hecho hasta tanto el tribunal resolviese con carácter firme y definitivo anular esa orden. En esas condiciones, la CLRC podría pedir al Tribunal de Distrito de Tokio que pronuncie una orden urgente emplazando a la Administración de Correos de Japón que cumpla el fallo o, en su defecto, pague una multa a la organización querellante. No obstante, pese a las reiteradas solicitudes de YUSANRO, la CLRC se ha negado a entablar el procedimiento necesario para que el tribunal emita esa «orden urgente». Limitarse a esperar la sentencia judicial definitiva sobre esta cuestión administrativa no haría más que agravar el perjuicio ya irrogado a YUSANRO.
124. *El Comité toma nota de la información. Observando que esta queja, presentada en febrero de 2002, se refiere a eventos que datan de 1998, el Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última. El Comité pide al Gobierno que facilite sus observaciones sobre la información adicional presentada por YUSANRO con fecha 22 de mayo de 2006.*

Caso núm. 2381 (Lituania)

125. 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 entablase consultas con las organizaciones sindicales interesadas a fin de resolver la cuestión de la atribución de los bienes y a que le facilitase información sobre la evolución de la situación.
126. En su comunicación de 5 de abril de 2006, la organización querellante, el Sindicato Lituano «Solidarumas», presenta nuevos alegatos de injerencia en sus asuntos internos y se refiere, en particular, al registro ilegal de sus locales, la confiscación de sus documentos y ordenador, la suspensión de su vicepresidente de sus funciones sindicales y la congelación de las cuentas bancarias del sindicato.
127. El Sindicato Lituano «Solidarumas» explica que, tras la decisión del Tribunal Constitucional, tomó posesión de los locales en el Palacio Sindical. A fin de mejorar su situación financiera, el sindicato trató de vender su parte del edificio. A tal efecto, convocó una licitación, como exige la legislación nacional. Una vez que la transacción entre la empresa que ofrecía las mejores condiciones y el sindicato fue confirmada por el Consejo de Coordinación Sindical (máxima autoridad del Sindicato Lituano «Solidarumas» entre los congresos), el presidente en funciones del sindicato firmó un acuerdo para el intercambio de propiedades. Al día siguiente, uno de los miembros del Consejo de Coordinación presentó una queja ante la Fiscalía. Se abrió una investigación sobre la legalidad de la venta del Palacio Sindical a otra entidad jurídica. La organización querellante alega que la legalidad de esta transacción es incuestionable ya que fue autorizada por el Consejo de Coordinación Sindical y revertía en interés de los miembros del sindicato, como había sido probado anteriormente por la auditoría estatal.
128. La organización querellante alega además que, el 31 de enero de 2006, su oficina fue registrada ilegalmente y sus documentos y ordenador fueron ilegalmente confiscados. La organización querellante explica que: 1) el registro se llevó a cabo sobre la base de una decisión adoptada por los investigadores y no por el juez de instrucción, como lo exige el artículo 145 del Código de Procedimiento Penal; 2) los documentos confiscados se referían a la transacción de compra firmada por el notario; 3) en violación del artículo 149 del Código de Procedimiento Penal, la oficina fue registrada sin ningún aviso ni explicación, y 4) también se confiscó el ordenador del sindicato, elemento que no se mencionaba en la decisión de los investigadores.

129. Además, el 1.º de febrero de 2006, el Sr. Petras Grebliauskas, presidente en funciones del Sindicato Lituano «Solidarumas», fue acusado de malgastar los bienes públicos. El 2 de febrero de 2006, el primer Tribunal de Distrito de Vilnius suspendió al Sr. Grebliauskas de sus funciones como vicepresidente del sindicato así como de sus actividades en todos los niveles y estructuras del sindicato por un período de seis meses. El 4 de febrero de 2006, el Consejo de Coordinación del Sindicato Lituano «Solidarumas» consideró que esta decisión era ilegal y que carecía de fundamento. Según la organización querellante, esta injerencia por parte de las autoridades en las actividades internas del sindicato es antidemocrática y contraria a los principios de la libertad sindical. El sindicato actuó dentro de su ámbito de competencia y los intereses públicos no se veían amenazados. Además, la organización querellante considera que no basta con que la ley prevea el derecho de apelar contra la decisión administrativa, sino que dicha decisión no debería surtir efecto hasta que no haya transcurrido el plazo legal para interponer un recurso de apelación o hasta que la decisión haya sido confirmada por la autoridad judicial.
130. Por último, la organización querellante alega que el 10 de febrero de 2006, las cuentas del sindicato fueron congeladas, por lo que sus actividades se vieron totalmente paralizadas. El Sindicato Lituano «Solidarumas» considera que las acciones descritas llevadas a cabo en nombre de las autoridades constituyen una violación clara de los Convenios núms. 87 y 98.
131. En su comunicación de fecha 17 de julio de 2006, el Gobierno presenta las observaciones de la Fiscalía de Vilnius respecto de las cuestiones planteadas en la última comunicación de la organización querellante. Según la información facilitada por la Fiscalía, se inició una investigación preliminar núm. 10-1-70058-06 el 30 de enero de 2006, cuando se transfirió la parte del edificio perteneciente al sindicato, con objeto de examinar la legitimidad de las acciones del vicepresidente del Sindicato Lituano «Solidarumas» y no las actividades del propio sindicato. Se acusa a una persona física y no a una entidad jurídica de mal vender bienes de gran valor pertenecientes a otra persona.
132. La Fiscalía señala además que no tiene conocimiento de que se hayan violado los derechos de personas físicas o entidades jurídicas en el curso de la investigación, como alega la organización querellante. La investigación se realizó de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Penal. Además, sostiene que si la persona considera que se atentó de alguna forma contra sus derechos, tiene derecho a presentar un recurso contra tales acciones y contra la decisión que supuestamente transgrede sus derechos, de conformidad con el procedimiento establecido en el Código de Procedimiento Penal.
133. *El Comité infiere de la comunicación de la organización querellante que la cuestión de la asignación de la propiedad todavía no ha sido resuelta por el Tribunal Constitucional. El Comité toma nota además de los últimos alegatos de la organización querellante y de la respuesta del Gobierno al respecto. Toma nota, en particular, de la declaración del Gobierno de que el que fue objeto de la investigación fue el Sr. Petras Grebliauskas, vicepresidente del sindicato, y no el propio sindicato. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información detallada sobre los motivos de la investigación ni haya respondido a los alegatos en relación con la congelación de la cuenta bancaria del sindicato.*
134. *El Comité recuerda que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 416]. En cuanto a la suspensión del Sr. Grebliauskas, el Comité observa que esta medida se adoptó antes de que se concluyera la investigación abierta contra él, recuerda que el interesado debe beneficiarse de una presunción de inocencia y estima que, en estas circunstancias, debería haber correspondido a los propios miembros del sindicato decidir*

si el Sr. Grebliauskas debería seguir en su puesto como vicepresidente del sindicato en aplicación de los estatutos correspondientes. Por consiguiente, el Comité considera que la suspensión de las funciones del Sr. Grebliauskas en su puesto de trabajo, así como de sus actividades en todos los niveles y estructuras del sindicato es incompatible con el principio según el cual las organizaciones sindicales tienen derecho a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades. El Comité observa que ya han transcurrido más de seis meses desde que se adoptó esta medida contra el Sr. Grebliauskas, y solicita al Gobierno que indique si se ha levantado la suspensión. Además, pide al Gobierno que le comunique los resultados de la investigación.

- 135.** *En cuanto al supuesto registro ilegal de la oficina del sindicato, el Comité señala que las informaciones facilitadas por la organización querellante y por el Gobierno son contradictorias y, por consiguiente, no puede llegar a una conclusión definitiva al respecto. No obstante, señala la importancia del principio de que los bienes sindicales deberían gozar de protección adecuada [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 184]. El Comité pide además al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se han devuelto todo los objetos confiscados, incluido el ordenador del sindicato.*
- 136.** *En cuanto al alegato de la congelación de las cuentas del sindicato, el Comité recuerda que la congelación de las cuentas de un sindicato puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 439], y solicita al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se ha suspendido esa medida.*

Caso núm. 2048 (Marruecos)

- 137.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafos 91 a 93], en la que ha solicitado con insistencia al Gobierno que le comunicara dos decisiones del Tribunal de Primera Instancia del Tribunal de Apelación de Rabat relativos a las acciones penales derivadas de ciertos hechos ocurridos en el marco del conflicto colectivo de 1999 que se había producido en la granja AVITEMA, interpuestas por «abuso de poder» contra los Sres. Abderrazzak Challaoui, Bouazza Maâch y Abdeslam Talha [véase 337.º informe, párrafo 93].
- 138.** Mediante comunicación de fecha 8 de agosto de 2006, el Gobierno informa al Comité que, de acuerdo con las informaciones obtenidas ante los servicios exteriores del Ministerio de Empleo y Formación Profesional, el clima social es estable y el establecimiento funciona con toda normalidad. El Gobierno asegura al Comité que le informará tan pronto se hayan publicado las decisiones correspondientes a este asunto.
- 139.** *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno y una vez más solicita con insistencia al Gobierno que le facilite lo antes posible copia de las dos decisiones relativas a las acciones penales derivadas de ciertos hechos ocurridos en el marco del conflicto colectivo de 1999 que se había producido en la granja AVITEMA, interpuestas por «abuso de poder» contra los Sres. Abderrazzak Challaoui, Bouazza Maâch y Abdeslam Talha.*

Caso núm. 2416 (Marruecos)

- 140.** En su último examen del caso relativo al conflicto de Valéo, al que procedió en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 1000 a 1030], el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 340.º informe, párrafo 1030]:

- el Comité pide al Gobierno que de inmediato realice una investigación independiente para determinar si en la intervención realizada por las fuerzas del orden el 19 de abril de 2005 hubo efectivamente heridos, algunos de los cuales tuvieron que ser hospitalizados, y le pide que le mantenga informado de los resultados, y
- el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las sentencias de los recursos de apelación que dicten los tribunales competentes respecto de los nueve miembros del consejo sindical acusados de «obstrucción a la libertad de trabajo», así como del recurso de apelación presentado contra la decisión por la que se declaraba culpable de robo sin agravantes al Sr. Elkafi.

- 141.** En su comunicación de fecha 29 de mayo de 2006, el Gobierno recuerda que el conflicto en cuestión se resolvió a través de un acuerdo amistoso y negociado, en virtud del cual las partes firmaron un protocolo de acuerdo que prevé la reincorporación del representante sindical y con el que se pone fin a la situación de conflicto. El Gobierno informa asimismo al Comité que se comunicarán a la OIT copias de las sentencias que se pronuncien en los casos de los trabajadores demandados y del Sr. Elkafi.
- 142.** *El Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno. Solicita una vez más que se lo mantenga informado del resultado de la investigación independiente solicitada en marzo de 2006 sobre la intervención de las fuerzas del orden que tuvo lugar el 19 de abril de 2005. El Comité pide al Gobierno que le comunique copias de las sentencias que sea pronunciadas en los casos de los trabajadores demandados por obstrucción a la libertad de trabajo y del Sr. Elkafi, una vez que éstas se hagan públicas.*

Caso núm. 2275 (Nicaragua)

- 143.** En su anterior examen del caso, en su reunión de noviembre de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 338.º informe, párrafo 1113]:
- 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 Sequeiro 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.
- 144.** En su comunicación de fecha 14 de enero de 2006, la organización querellante (Federación Nacional de Sindicatos Héroe y Mártires de la Industria Textil, Vestuario, Piel y Calzado – FNSHM) declara en relación con el Sindicato Idalia Silva de la empresa Hansae de Nicaragua, S.A. (STIS) en la zona franca que, el Juzgado Segundo de Trabajo de Managua dictó una resolución judicial ordenando el archivo del expediente de la disolución del sindicato por no haber impulsado el proceso judicial ninguna de las partes, y otra sentencia posterior ordenando la disolución del sindicato, a la que siguió la cancelación del registro del sindicato por el Ministerio de Trabajo (notificada el 28 de noviembre de 2005). La organización querellante destaca la contradicción que implican las dos resoluciones judiciales, que quiebran además el principio según el cual nadie puede ser enjuiciado dos veces por la misma causa. Asimismo, la secretaria general del sindicato, Sra. Ruth Meza Orozco, fue despedida el 23 de diciembre de 2005, argumentándose que el fuero sindical ya no la cubre y posteriormente, la Sra. Zoila Cáceres, secretaria de organización.
- 145.** *El Comité pide al Gobierno que envíe sin demora su respuesta a las informaciones adicionales de la organización querellante, así como a las recomendaciones anteriores del Comité. El Comité lamenta el retraso del Gobierno en el envío de estas informaciones y le*

pide, en particular, que le transmita las sentencias dictadas e informaciones sobre las alegadas amenazas contra las sindicalistas Sras. Marjorie Sequeiro y Johana Rodríguez, sobre la disolución del sindicato STIS y sobre el despido de las dirigentes sindicales, Sras. Ruth Meza y Zoila Cáceres.

Caso núm. 2354 (Nicaragua)

- 146.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 y en esa ocasión pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre la decisión judicial que se dicte en relación con el despido de los dirigentes sindicales, Sres. Norlan José Toruño Araúz y José Ismael Rodríguez Soto y que en caso de que se orden su reintegro, se tomen medidas efectivas para que se efectúen de inmediato [véase 340.º informe, párrafos 1143 a 1158].
- 147.** Por comunicación de 18 de mayo de 2006, el Gobierno señala que, tal y como se informó en su comunicación anterior, la autoridad administrativa autorizó la cancelación de contrato de las plazas docentes de los Sres. Norlan José Toruño Araúz y José Ismael Rodríguez Soto a solicitud del director del «Centro Escolar Autónomo Nera Rubén Darío», conforme los artículos 48 inciso 18, *a), b), c), d), h), m)*, y 231 del Código del Trabajo; y artículos 25 numeral 4, 32 numeral 6, 37 numeral 1 y 2, de la Ley de Carrera Docente, artículos 99, 109 numeral 1, 2, 4, 135 inciso *a)*, 138 incisos *a), c), d)*, todos del reglamento de la Ley de Carrera Docente, estos últimos relacionados con faltas de ética, abandono del cargo, e incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones propias de sus cargos. La Inspectoría Departamental Sector Servicio dio lugar a la cancelación, decisión que fue confirmada por la Inspectoría General del Trabajo en Apelación. Por no estar de acuerdo con los fallos emitidos por la instancia administrativa, el 24 de noviembre de 2004, los Sres. Toruño y Rodríguez resolvieron demandar con acción de reintegro ante el Juzgado Unico del Municipio de Tipitapa, el que con fecha 18 de noviembre de 2005 dictó resolución judicial, no haciendo lugar a la demanda judicial laboral ordinaria. La resolución judicial de primera instancia fue recurrida en apelación ante el Tribunal de Apelaciones de Managua, y actualmente se encuentra pendiente de fallo.
- 148.** *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité expresa la esperanza de que la autoridad judicial de segunda instancia se pronunciará próximamente y pide al Gobierno que le informe sobre la sentencia que se dicte.*

Caso núm. 2429 (Níger)

- 149.** El Comité examinó este caso en cuanto al fondo (alegatos de despido por razones de discriminación antisindical y de obstaculización de actividades sindicales legítimas) en su reunión de marzo de 2006. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que diera las instrucciones necesarias a la dirección de la empresa NIGELEC para que ésta observara las disposiciones legislativas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre las organizaciones sindicales legalmente presentes en la empresa y no ejerciera discriminación alguna contra el SYNTRAVE; el Comité también pidió al Gobierno que llevara a cabo rápidamente una investigación independiente sobre los alegatos de traslados arbitrarios de los que podrían haber sido víctimas varios miembros y dirigentes del SYNTRAVE y que, en caso de resultar fundados, hiciera lo necesario para que pudieran adoptarse rápidamente las medidas correctivas apropiadas; por último, el Comité pidió encarecidamente al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para solucionar de manera satisfactoria para ambas partes el conflicto relativo al despido del Sr. Diamyo El Hadj Yacouba y le pidió que le hiciera llegar cualquier decisión que se tomara respecto de este caso [véase 340.º informe del Comité, párrafo 1198].

150. En una comunicación del 22 de marzo de 2006, el Gobierno informó al Comité que, en cumplimiento del fallo núm. 10 del Tribunal de Apelaciones de Niamey con fecha 6 de febrero de 2006, el Sr. Diamyo El Hadj Yacouba fue reintegrado en sus funciones a partir del 1.º de marzo de 2006. *El Comité toma nota con interés de esta información.*
151. *Sin embargo, el Comité, observando que el Gobierno no proporciona informaciones sobre el curso dado a sus otras recomendaciones, lo invita nuevamente a que comunique rápidamente sus observaciones a este respecto, a saber: 1) que dé las instrucciones necesarias a la dirección de la empresa NIGELEC para que ésta observe las disposiciones legislativas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre las organizaciones sindicales presentes en la empresa y no ejerza discriminación alguna contra el SYNTRAVE; 2) que lleve a cabo rápidamente una investigación independiente sobre los alegatos de traslados arbitrarios de los que podrían haber sido víctimas varios miembros y dirigentes del SYNTRAVE y que, en caso de resultar éstos fundados, haga lo necesario para que puedan adoptarse rápidamente las medidas correctivas apropiadas.*

Caso núm. 2267 (Nigeria)

152. En su reunión de noviembre de 2005, el Comité señaló que no había recibido respuesta alguna en cuanto al despido de 49 profesores universitarios, incluidos cinco dirigentes sindicales, por haber ejercido el derecho de huelga en mayo de 2001, y reiteró su recomendación anterior, según la cual esperaba firmemente que el Gobierno garantizara que las instituciones laborales competentes, incluido el Tribunal Nacional del Trabajo, resolvieran la queja de conformidad con los principios de libertad sindical y que le mantuvieran rápidamente informado de la evolución al respecto. Además, el Comité solicitó al Gobierno que intercediera ante las partes con miras a obtener la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo Federal de Ilorin, que ordenaba el reintegro de los 49 profesores universitarios; que aportara sus comentarios respecto de los nuevos alegatos realizados por el querellante de que el Gobierno había tratado de suprimir el derecho sindical de negociación colectiva; y que comunicara el texto de todo proyecto de ley relativo a la negociación colectiva con los sindicatos universitarios [véase 340.º informe, párrafos 145-152].
153. En comunicación de fecha 26 de mayo de 2006, el Gobierno indica que Nigeria es muy consciente de su obligación de aplicar las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 y que ha alentado la negociación colectiva en todos sus aspectos. En cuanto a la queja de que no se había remitido al Tribunal Nacional de Trabajo (NIC) la objeción formulada por el Sindicato del Personal Docente Universitario (ASUU) respecto de la decisión del Grupo de Arbitraje Industrial (IAP), el Gobierno informa que el Ministro quería velar por que no se subvirtiera la justicia, incluso a pesar de que el IAP se pronunciara en su favor y de que el Ministro sólo haya aplicado el artículo 12, 3), de la Ley de Conflictos Laborales (capítulo 432), de 1990 (poderes discrecionales de remitir decisiones al IAP); el ASUU impugnó la decisión del Ministro ante el Tribunal Supremo Federal, lo cual retrasó más la acción; el 7 de mayo de 2006 el Tribunal Supremo declaró que la acción del Ministro se hallaba «dentro del ámbito de la ley»; y el Ministro posteriormente ha remitido el caso al IAP de conformidad con el artículo 12, 3), de la mencionada ley.
154. Con respecto al alegato del querellante relativo a la directiva del Gobierno de que la junta directiva de las universidades federales debería negociar las condiciones de los servicios con capítulos específicos del ASUU, el Gobierno declara que el ASUU está debidamente registrado como sindicato en virtud de la Ley de Sindicatos de 1990, su constitución describe las actividades y el *modus operandi* y el Gobierno no se injiere. No obstante, según el Gobierno, toda universidad federal constituye un organismo autónomo, con su propia junta directiva establecida según la ley y, por ello, toda universidad se erige por ley

en empleador con el derecho de abordar cuestiones laborales con los empleados y sus representantes.

155. En lo referente al alegato de que el proyecto de ley que está examinando la Asamblea Nacional se propone descentralizar las negociaciones con los sindicatos universitarios, el Gobierno afirma que Nigeria cuenta con una administración democrática, en que las personas y las organizaciones corporativas tienen libertad para presentar proyectos de ley ante la Asamblea Nacional. Según el Gobierno, recae sobre el ASUU la obligación de presentar el memorando ante la Asamblea Nacional sobre el particular.
156. *El Comité toma nota de la decisión del Tribunal Supremo Federal de Nigeria con fecha 7 de marzo de 2006 de que la decisión del Gobierno de no remitir el caso al NIC, sino de devolverlo al IAP «se encuentra dentro del ámbito tolerable de la ley». El Comité pide al Gobierno que le informe del resultado de dicho procedimiento ante el IAP.*
157. *El Comité toma nota, además, de la información facilitada por el Gobierno relativa a que toda universidad federal constituya un organismo autónomo, con su propia junta directiva establecida según la ley, y que, por ello, toda universidad se erige por ley en empleador al que asiste el derecho de abordar las cuestiones laborales con los empleados y sus representantes. Asimismo, el Comité toma nota del comentario del Gobierno relativo a la posibilidad de que el ASUU presente un memorando a la Asamblea Nacional sobre el asunto del proyecto de ley que supuestamente pretende descentralizar las negociaciones con los sindicatos universitarios. El Comité recuerda que deberían llevarse a cabo consultas antes de introducir la ley por la cual el Gobierno se propone modificar las estructuras de negociación en las cuales participa efectivamente o indirectamente como empleador [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 857]. El Comité le pide nuevamente al Gobierno que comunique el texto de cualquier proyecto de ley relativo a la negociación colectiva con los sindicatos universitarios. En relación con el alegato de que el Gobierno se niega a renegociar el convenio colectivo pese a que dicha renegociación ya estaba prevista en el mismo y a que no aplicó un convenio para constituir un equipo de negociación, el Comité espera que el Gobierno respete todo convenio alcanzado con el ASUU y reitera su petición de que el Gobierno formule comentarios al respecto.*
158. *El Comité, al observar que no se ha recibido información alguna acerca de la petición de que el Gobierno interceda con las partes con miras a lograr la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo Federal de Ilorin, la cual ordena el reintegro de los 49 profesores, reitera la importancia que concede al principio según el cual los casos relativos a la discriminación antisindical deben examinarse con rapidez. 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**, op. cit., párrafo 749]. El Comité pide de nuevo que se le mantenga informado acerca de la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo Federal, así como de las sentencias que se dicten posteriormente en apelación.*

Caso núm. 2096 (Pakistán)

159. El Comité examinó este caso por última vez en la reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 267 a 274]. En esa ocasión solicitó al Gobierno: 1) que tomase todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los sindicatos pudiesen desempeñar sus actividades en el sector bancario, incluido el derecho a elegir a sus representantes con total libertad y el derecho de negociación colectiva y, más concretamente, para garantizar que los sindicatos de empleados del UBL pudiesen negociar

las condiciones de empleo de sus miembros con los directores de las agencias de que se tratase, y 2) que realizara una investigación independiente para examinar detenida y rápidamente los alegatos de despido por motivos antisindicales en el UBL y que garantizara que se tomaran medidas adecuadas en respuesta a cualquier conclusión a que se llegase en relación con esos alegatos de discriminación antisindical y, en caso de que resultase que los despidos se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores en cuestión en las actividades de un sindicato, que garantizara la readmisión de los mismos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario o, si la investigación independiente concluía que la readmisión no era posible, que asegurase, como sanción suficientemente disuasiva, el pago a los trabajadores de una indemnización adecuada.

- 160.** En comunicaciones de fechas 28 de enero y 18 de febrero de 2006, el sindicato de empleados del UBL, afiliado a la organización querellante, señala una total falta de progreso con respecto a la aplicación de las recomendaciones del Comité en este caso. Según el sindicato de empleados del UBL, el UBL sigue negándose a negociar las condiciones de empleo, aún no se ha procedido a la readmisión de unos 500 dirigentes sindicales del sector bancario despedidos en virtud del artículo 27-B de la Ley sobre las Empresas Bancarias, y muchos otros dirigentes están enfrentándose a dificultades debido a dicha ley. Asimismo, como resultado de la citada ley, no es posible realizar actividades sindicales en el sector bancario, especialmente en el UBL.
- 161.** En su comunicación de 6 de octubre de 2006, el Gobierno indica que la cuestión de la modificación de la Ley sobre las Empresas Bancarias está siendo desarrollada por el Ministerio de Finanzas. Según el Ministerio, la ley está siendo revisada y todas las observaciones y preocupaciones expresadas en relación con el artículo 27-B están siendo discutidas por la Comisión de Revisión de Leyes Bancarias, que está activamente comprometida en la formulación de un proyecto de ley que reemplazaría la Ley sobre las Empresas Bancarias.
- 162.** *El Comité lamenta tomar nota de esta información y pide al Gobierno que le mantenga informado de todo progreso en relación con la modificación de la Ley sobre Empresas Bancarias. Deplora asimismo que el Gobierno no haya respondido a las últimas comunicaciones del querellante.*
- 163.** *Al tiempo que observa que el artículo 27-B de la Ley sobre las Empresas Bancarias está siendo revisado, el Comité recuerda del examen anterior del caso que, aunque según el Gobierno la Ordenanza sobre Relaciones Laborales (IRO) de 2002 tenía precedencia sobre la Ley sobre las Empresas Bancarias y que, por lo tanto, el 25 por ciento de los dirigentes sindicales podía ser elegido entre personas que no fuesen empleados de la empresa bancaria de que se trataba, esta afirmación fue impugnada ante el Tribunal Supremo y la dirección del UBL en Sargodha se negó a negociar con el sindicato y una de las razones que había invocado era que el presidente del sindicato no era empleado del banco. En esa ocasión, el Comité consideró que cuando las dificultades en la interpretación de las normas relativas a la elección de dirigentes sindicales crean situaciones en la 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 [véase 338.º informe, párrafo 273]. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los sindicatos puedan 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, el Comité solicita al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos de empleados del UBL puedan negociar las condiciones de empleo de sus miembros con los directores de las agencias de que se trate y que le mantenga informado al respecto. Solicita asimismo al*

Gobierno que le mantenga informado acerca de la decisión adoptada por el Tribunal Supremo con respecto a la primacía de la IRO sobre la Ley sobre Empresas Bancarias.

164. *Por lo que respecta a los casos de despido que se alegan, el Comité solicita al Gobierno, como ya lo hizo en su informe anterior [véase 338.º informe, párrafo 274] que realice una investigación independiente para examinar detenida y rápidamente 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 espera que el Gobierno se asegure de que, en caso de que resulte que los despidos se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores en cuestión en actividades de un sindicato, se garantice la readmisión de dichos trabajadores en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. Si la investigación independiente concluye que la readmisión no es posible, el Comité solicita al Gobierno que garantice el pago a los trabajadores de una indemnización adecuada de modo que constituya una sanción suficientemente disuasiva. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a ese respecto.*

Caso núm. 2342 (Panamá)

165. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 1175 a 1186] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

- 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.

166. Por comunicación de 29 de abril de 2006, la Federación Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) informa que el actual Gobierno o en su defecto las autoridades de las 15 instituciones involucradas, han hecho caso omiso a las recomendaciones dictadas por el Comité, en cuanto al reintegro y pago de salarios caídos de los dirigentes de dichas asociaciones que fueron despedidos por la administración anterior sin ninguna causa y solamente por pertenecer a otro partido político, violando el fuero del que gozan por ser dirigentes sindicales del sector público. Por el momento no le han sido reconocidos los salarios dejados de percibir desde su destitución y todavía no consiguen entrar a laborar en cualquier institución estatal. Añade la FENASEP que en enero de 2006 el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral envió cartas a las diferentes autoridades de las instituciones involucradas, en donde se decía que los dirigentes debían ser nuevamente «considerados a ocupar un puesto dentro de la institución» en mención, pero las autoridades de las mismas han desoído esta petición. A este respecto, el Ministerio de Trabajo debió dar el ejemplo y reintegrar a tres dirigentes, pero tampoco esto se ha hecho efectivo.

167. Por comunicación de 12 de septiembre de 2006, el Gobierno informa que a través del Ministerio y en el interés de procurar atender las recomendaciones del Comité sobre el

caso, ha continuado reuniéndose en la *Comisión Bipartita* conformada por FENASEP y el MITRADEL, a efectos de buscar los medios pertinentes que permitan reintegrar, en la medida de sus posibilidades, a los dirigentes de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (actualmente denominado «Ministerio de Desarrollo Social - MIDES»), que fueron despedidos por la administración pasada. Como resultado de estos esfuerzos, recientemente el Gobierno ha recibido información del MIDES, mediante nota de 7 de agosto de 2006, indicando que a la Sra. Melissa Fergusson se le está tramitando su reintegro a dicho Ministerio y que el mismo está en su fase final de verificación ante el Ministerio de Economía y Finanzas. En lo que respecta al resto de integrantes de la asociación en mención, el Gobierno señala que el MIDES viene tomando las medidas pertinentes para que en la medida de sus posibilidades se logre reintegrar a los funcionarios destituidos señalados en este caso.

- 168.** *El Comité toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno y de las informaciones adicionales enviadas por la FENASEP. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que:* 1) *continúe tomando las medidas necesarias para que la totalidad de los dirigentes sindicales en cuestión sean reintegrados en sus puestos de trabajo;* y 2) *comunique sus observaciones sobre el despido del dirigente sindical, Sr. Pedro Alain, y en particular si ha iniciado la investigación solicitada por el Comité en su reunión de noviembre de 2005.*

Caso núm. 2086 (Paraguay)

- 169.** El Comité examinó por última vez este caso relacionado con el procesamiento y condena en primera instancia por el delito de «lesión de confianza» a los tres presidentes de las centrales sindicales CUT, CPT y CESITEP, Sres. Alan Flores, Jerónimo López y Barreto Medina en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 158 a 161]. En esa ocasión, el Comité tomó nota de que, el 31 de diciembre de 2003, la autoridad judicial había levantado las medidas cautelares de detención de los dirigentes sindicales en cuestión y que actualmente gozan de libertad ambulatoria y expresó la esperanza de que el proceso judicial iniciado contra los dirigentes sindicales mencionados finalizará próximamente. El Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia final que se dicte al respecto.
- 170.** Por comunicación de 6 de junio de 2006, la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) informa que el proceso penal no ha concluido y alega nuevas violaciones de los derechos procesales en segunda instancia.
- 171.** *El Comité toma nota de las informaciones comunicadas por la organización querellante y lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité expresa la esperanza de que en el marco del proceso judicial iniciado contra los dirigentes sindicales mencionados se respetarán las garantías procesales y que dicho proceso finalizará próximamente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia final que se dicte al respecto y que envíe sin demora sus observaciones en relación con la comunicación de la CESITEP de 6 de junio de 2006.*

Caso núm. 2375 (Perú)

- 172.** En su anterior examen del caso en noviembre de 2005, el Comité, en ausencia de observaciones por parte del Gobierno, formuló las recomendaciones siguientes [véase 338.º informe, párrafo 1228]:
- a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 25593 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.

173. Cabe recordar a este respecto que, en sus conclusiones en el anterior examen del caso, el Comité había observado que 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» [véase 338.º informe, párrafo 1223].

174. Por otra parte, en su anterior examen del caso, el Comité había tomado nota de que en los considerandos de la sentencia del Tribunal Constitucional 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. (...)

[Véase 338.º informe, párrafo 1223.]

175. En sus comunicaciones de 2 de noviembre de 2005, 1.º de junio y 29 de septiembre de 2006, el Gobierno señala que la OIT no ha efectuado objeción alguna al artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuestiona ciertas afirmaciones de las organizaciones querellantes de empleadores y desarrolla con detalle la evolución de la negociación colectiva por rama en el sector de la construcción desde 1962 (con especial detenimiento en la etapa del gobierno dictatorial de la década de los noventa y sus nefastos efectos en la sindicalización y en la negociación colectiva) y las distintas legislaciones y

normas que se aplicaron al respecto y señala que las partes negociadoras (la Federación de Construcción Civil del Perú y la Cámara Peruana de la Construcción) han venido negociando a nivel de rama desde 2001; en 2005 subscribieron un convenio colectivo para 2005-2006 sin que se haya apreciado reticencia u objeción por parte de la parte empresarial. El Gobierno se refiere a una sentencia de la autoridad judicial sobre la negociación colectiva en la construcción según la cual la determinación del nivel de la negociación no se puede efectuar por acto administrativo; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha estimado que no se vulnera el principio de igualdad en la medida que debido a la situación peculiar del sector de la construcción es «razonable y justificado» que el Estado intervenga estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación.

176. El Gobierno subraya los puntos siguientes:

- el ordenamiento jurídico nacional desde el año 1992 en adelante, viene perfeccionando sus disposiciones en materia de negociación colectiva a fin de adecuarlo a las prescripciones de las convenciones internacionales sobre la materia;
- la OIT no ha efectuado objeción alguna a lo establecido en el artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (a pesar de haberse analizado en diversos casos que se presentaron ante el Comité de Libertad Sindical), pero además no ha considerado la contravención a dicho artículo que presupone la tercera disposición transitoria de la ley al establecer que todas las negociaciones colectivas en curso deben ser ratificadas en su nivel y a falta de acuerdo se entiende que la negociación colectiva será a nivel de la empresa;
- las diferencias entre las posiciones que defienden CAPECO y la que mantiene el Estado y ha resuelto adecuadamente el Poder Judicial son las siguientes:
 - a) en el caso del sector de la construcción civil no estamos ante un supuesto de negociación nueva, es un sector que tradicionalmente y debido a diversas razones, ya enraizadas y asumidas por las partes (costumbre) desde 1965, se ha venido negociando a nivel de rama de actividad, por ello no es aplicable el primer párrafo del artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;
 - b) en el caso de la actividad de la construcción civil, debido a sus características especiales, como se detalla en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional no estamos ante una labor ordinaria, se trata de una actividad que tienen características especiales relacionadas a la duración del vínculo laboral (temporal), las condiciones en que éste se desarrolla y la dispersión de la fuerza de trabajo que convierten en «natural» a la negociación colectiva por rama de actividad para este sector productivo; la negociación en un nivel menor no es posible que se desarrolle y si se produce (ocasionalmente) no se realiza en situaciones de equilibrio;
 - c) el ordenamiento nacional incurrió en defectos normativos al expedir tanto la resolución ministerial núm. 053-93-TR, como la núm. 051-96-TR, debido a que ambos actos administrativos establecen cuál es el nivel de negociación aplicable al sector de construcción civil;
 - d) el artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su segundo párrafo (la parte objetada por los empleadores) no violenta norma alguna de la OIT — no ha sido objetada —, porque no decide el nivel de negociación que deben seguir las partes, sino que establece el supuesto de solución (basado en los precedentes o conductas previas de las partes) ante el no acuerdo de éstas, opción que se basa en una situación reconocida como fuente de derecho en el ordenamiento laboral: la costumbre. Si no hay acuerdo la negociación se seguirá

desarrollando en el ámbito que se venía efectuando. Es más bien la parte no objetada por los empleadores, es decir aquella que conduce la negociación al nivel de empresa, en caso de las negociaciones colectivas nuevas;

- e) en atención a lo expresado se considera que no existe violación del principio de autonomía negocial previsto por el artículo 4 del Convenio núm. 98 en la medida que el fomento de la negociación colectiva que le corresponde al Estado está garantizado en el segundo párrafo del artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que ha sido aplicado por la judicatura nacional;
- f) la decisión adoptada en sede administrativa por la cual se estableció que la negociación colectiva de construcción civil debería continuar se ajusta a lo previsto en el interés superior de fomentar la negociación colectiva y no tornarla inefectiva. En ese sentido establecer o permitir que la negativa de una de las partes dé como consecuencia que el nivel negocial debe ser el de empresa es una violación integral de los principios previstos tanto en el Convenio núm. 87 como en el Convenio núm. 98;
- g) de admitirse una posición como la pretendida por la organización empresarial querellante — a pesar de una tradición histórica nacional de negociación a nivel de rama de actividad —, los trabajadores de construcción civil en el Perú deberían obtener en cada negociación que propongan, el acuerdo de los empleadores respecto del nivel negocial, y de no haber acuerdo del sector empresarial no habría negociación colectiva. En ese orden de cosas es claro que esta solución no favorece y menos promueve el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que protege el Convenio núm. 98 de la OIT;
- h) el segundo párrafo del artículo 45 del decreto-ley núm. 25593 alude al precedente de negociación, y a la buena fe negocial, que entendemos debe suponer el respeto al nivel en que se actuó históricamente con conciencia de obligatoriedad, pero además, exigir que la buena fe suponga cuando menos dialogar, iniciar tratativas en dicho nivel, sin que ello suponga la imposición de una decisión o resolución externa del conflicto económico. No parece enmarcarse dentro del principio de buena negocial, que una organización de empleadores se rehúse al diálogo o tratativas en el nivel de rama de actividad, o en general en cualquier nivel propuesto; pero sabiendo además que en el nivel de empresa o de obra la negociación colectiva no es sustantivamente posible, produciéndose más bien la regulación unilateral por el empleador.

177. Por último, el Gobierno pide al Comité que pueda valorar tres puntos centrales:

- distinguir el caso concreto de la negociación en construcción civil, resuelto por el Tribunal Constitucional (TC) con una sentencia que tiene por efecto restituir la vigencia del acuerdo de negociación colectiva en el nivel de rama de actividad, afectado por la aplicación de la tercera disposición final y transitoria del decreto-ley núm. 25593. En estricto, existiendo un acuerdo histórico sobre el nivel con vocación de permanencia, el artículo 46 del decreto-ley núm. 25593 no tiene un efecto concreto; en tanto la permanencia del nivel de negociación proviene del pacto y no de la norma estatal;
- el punto sobre el artículo 46 del decreto-ley núm. 25593 no refiere al tema de la negociación colectiva en construcción civil, porque en ella existe un acuerdo de determinación de nivel cuya vigencia se ha restituido por una sentencia del Tribunal Constitucional con carácter de cosa juzgada. El análisis del artículo 46, por tratarse de una norma general, lleva a valorar las condiciones del sindicalismo en el Perú, de las asimetrías de poder en el mercado de trabajo que originan remuneraciones y

condiciones de trabajo inequitativas; esto ha llevado al Estado peruano a establecer medidas de fomento del derecho de negociación colectiva, siendo una de ellas la negociación supra empresarial, en donde la correlación de poderes entre organizaciones de empleadores y trabajadores es menos simétrica que el nivel empresarial. Esta norma expresa una actuación positiva (garantía positiva) para alentar la negociación supra empresarial en tanto la debilidad sindical existente requiere de escenarios no atomizados que permita realizar efectivamente el derecho a la negociación colectiva (en el plano real y concreto), en una etapa post «trauma social». Ello no niega el derecho de las partes a plantear otros niveles; el decreto-ley núm. 25593 prevé incluso la posibilidad de negociaciones paralelas en diversos niveles, permitiendo su articulación;

- la valoración de que un nivel es el deseable para negociar colectivamente, es una garantía estatal positiva. El derecho de negociación de ambas partes es promovido respetando su contenido, dado que, cualquiera de ellas puede decidir no negociar o no arribar a un acuerdo, pudiendo quedar el conflicto colectivo abierto. La especial diferencia de promover un nivel radica en que el procedimiento de negociación colectiva regulado por la ley contiene etapas y la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo para facilitar el traslado de pliegos, la elaboración de informes económicos, la mediación, la conciliación, etc.; como se aprecia, en toda etapa el rol del Estado es de colaboración, manteniéndose la autonomía de las partes garantizada;
- la negociación por rama de actividad en el caso concreto ha sido el resultado de negociaciones históricas establecidas por las partes.

178. Finalmente, a manera de conclusión final, el Gobierno cita una conclusión de la CEACR, contenido en su Estudio general de 1994, párrafo 236, que pone en guardia frente a la tendencia de privilegiar los derechos individuales en materia de empleo en detrimento de los derechos colectivos y frente al riesgo de que los cambios estructurales se utilicen para debilitar a los sindicatos si la autoridades no adoptan medidas para evitarlo.

179. El Gobierno adjunta un largo informe de fecha 25 de abril de 2006 de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú que cubre todos los aspectos principales de la queja. Esta federación, que en lo esencial recoge los argumentos e informaciones del Gobierno y del Tribunal Constitucional, estima que el sistema actual no violenta el espíritu del Convenio núm. 98 y se opone a la posición de las organizaciones querellantes en el caso núm. 2375 que desearían que se vuelva a la negociación a nivel de empresa; añade que el nivel de negociación a nivel de industria es el nivel histórico y la única forma viable de materializar el derecho de negociación colectiva en el sector de la construcción.

180. *El Comité toma nota de la completa respuesta del Gobierno que contiene informaciones sobre las características del sistema de relaciones profesionales y de negociación colectiva en el sector de la construcción y de los comentarios de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (que el Gobierno anexa). Si bien es cierto que el Comité examinó el caso en noviembre de 2005 al no haber recibido la respuesta del Gobierno y tras haberle dirigido un llamamiento urgente para que respondiera, el Comité destaca que la organizaciones querellantes (OIE, CONFJET y CAPECO) habían transmitido copia de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre este asunto, cuyos argumentos recoge el Gobierno en su respuesta y la mencionada federación.*

181. *En relación con sus conclusiones en el anterior examen del caso, el Comité ha tomado nota de los argumentos del Gobierno sobre las conclusiones formuladas en el anterior examen del caso, así como de los comentarios, de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú y de los argumentos del Tribunal Constitucional a favor de la*

negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el ramo de la construcción. El Comité quiere dejar bien claro que en sus conclusiones anteriores no había tomado partido ni por la negociación a nivel de rama de actividad (que se produce en la práctica desde hace años) ni por la negociación a nivel de empresa. El principio fundamental que el Comité ha señalado es que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas. A este respecto, lo que el Comité observa es que en aplicación del sistema legal nacional e invocando el Convenio núm. 98 de la OIT, el Tribunal Constitucional ha determinado para todas las negociaciones colectivas que se produzcan en el sector de la construcción que deban realizarse a nivel de rama de actividad, alterando así el principio de autonomía de las partes y el principio de la negociación libre y voluntaria, principios indisociables del derecho de negociación colectiva consagrado en el Convenio núm. 98. El Comité estimó que en caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial a 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. En base a lo anterior al tiempo que toma nota de la declaración del Gobierno de que es posible legalmente una articulación de la negociación colectiva a nivel de rama con negociaciones colectivas a nivel de empresa, el Comité reitera las conclusiones y recomendaciones que formuló en su reunión de noviembre de 2005 y 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 (por ejemplo, un órgano compuesto por personalidades independientes que cuente con la confianza de las partes) y que tome medidas para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 25593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912, que reglamentan la cuestión del nivel de la negociación colectiva.

Caso núm. 2252 (Filipinas)

- 182.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 146 a 157]. En dicha ocasión: 1) en lo que respecta al recurso presentado por la Toyota Motor Philippines Corporation (TMPC) contra las elecciones de certificación de la Asociación de Trabajadores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCWA) en 2000 sobre la base de que deberían haber podido participar los miembros de la unidad de negociación de base — cuestión que parece seguir planteándose en relación con las últimas elecciones de certificación de 16 de febrero 2006 — el Comité expresó la firme esperanza de que el Tribunal de Apelación estaría en condiciones de dictar su decisión sobre ese asunto a la mayor brevedad de manera que se pudieran establecer de forma clara y firme las condiciones necesarias para la celebración de elecciones de certificación en la TMPC; 2) en lo que respecta a los últimos alegatos de la organización querellante, la TMPCWA, relativos a las nuevas elecciones de certificación de febrero de 2006 (a saber, que el Gobierno había conspirado con la TMPC para continuar con la celebración de las nuevas elecciones de certificación y que el Departamento de Trabajo había mostrado cierto favoritismo por la Organización de Trabajadores de la Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCLC) — que había sido creada bajo el control del empleador — al aceptar su moción de abrir las papeletas de los votos impugnados y ordenar a las partes a que presentasen documentos de posición para la apertura de los votos apartados), el Comité solicitó al Gobierno que comunicara sus observaciones al respecto, así como cualquier decisión que se hubiera dictado en relación con la acción judicial emprendida por la organización querellante respecto de las elecciones de certificación de febrero de 2006 y la decisión de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de 9 de agosto de 2005 de desestimar el caso de prácticas laborales injustas presentado por la TMPCWA; 3) en cuanto a la solicitud que había formulado anteriormente de reintegrar en su empleo a los 122 trabajadores despedidos de la TMPC (que no habían aceptado las

medidas de indemnización) o bien, en caso de que no fuese posible la reintegración, el pago de una indemnización adecuada, el Comité solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para iniciar discusiones sobre este tema; 4) en cuanto a los cargos penales presentados contra 18 afiliados y dirigentes sindicales, el Comité pidió al Gobierno que le remitiera una copia de las sentencias de los tribunales competentes en cuanto se pronunciasen; también pidió al Gobierno que iniciara una investigación independiente en relación con los alegatos de acoso policial contra estos 18 sindicalistas y que le mantuviera informado de los resultados.

- 183.** En una comunicación de fecha 25 de agosto de 2006, la organización querellante facilita informaciones complementarias relativas a su queja.
- 184.** En una comunicación de fecha 25 de mayo de 2006, el Gobierno proporciona más información en relación con el punto ii) *supra*, en particular, respecto de los alegatos de la organización querellante conforme a los cuales el Departamento de Trabajo y Empleo – Región de la Capital Nacional (DOLE-NCR) no había dictado ninguna resolución sobre los resultados de las elecciones de certificación y se había mostrado parcial al aceptar la moción de la TMPCLO de abrir las papeletas de los votos impugnados y ordenar a las partes a que presentasen sus respectivos documentos de posición para la apertura y recuento de los votos apartados. Según el Gobierno, como constaba en acta, el 16 de febrero de 2006, se habían celebrado elecciones de certificación entre los empleados de base de la TMPC con los siguientes resultados: TMPCLO: 424; TMPCWA: 237; ningún sindicato: 8; votos nulos: 15; votos apartados: 210; votos válidos emitidos: 669; votantes calificados: 994. El 20 de febrero de 2006, la TMPCWA presentó una protesta con la que pretendía que se anulasen las elecciones de certificación. Por otra parte, la TMPCLO se opuso a la protesta de la TMPCWA y se pronunció a favor de la apertura y recuento de los 121 votos apartados de los supuestos trabajadores de supervisión pero insistió en que los 89 votos de los empleados despedidos deberían seguir manteniéndose apartados. El 2 de marzo de 2006, el mediador-árbitro de DOLE-NCR ordenó a las partes que presentaran sus respectivos documentos de posición sobre la conveniencia de la apertura y recuento de los votos apartados. El 8 de marzo de 2006, ambas partes presentaron sus documentos de posición; el 5 de abril de 2006, comparecieron en la vista relativa a la cuestión de la conveniencia de la apertura de los votos apartados. El 7 de abril de 2006, el mediador-árbitro dictó una orden en la que desestimaba la protesta de la TMPCWA por falta de fundamento. El mediador-árbitro decidió que los votos de los 121 trabajadores deberían seguir manteniéndose apartados, ya que el Tribunal de Apelación todavía no había resuelto la cuestión de si los trabajadores de nivel 5 y 8 deberían ser considerados supervisores. En cuanto a los 89 trabajadores que habían recurrido ante el Tribunal Supremo en relación con sus despidos, el mediador-árbitro resolvió a favor de su derecho a votar al ser votantes calificados en virtud de la sección 5, regla IX, de la orden de departamento núm. 40, serie de 2003. Sin embargo, dado que los 89 votos no bastaban para invalidar los resultados de las elecciones de certificación, se certificó a la TMPCLO como agente negociador único y exclusivo de los trabajadores de base de la empresa. Por consiguiente, la TMPCWA presentó un recurso contra la orden dictada por el mediador-árbitro, que está ahora pendiente de resolución ante la Oficina de Relaciones Laborales.
- 185.** El Gobierno añadió que se oponía enérgicamente a los alegatos sobre los atrasos deliberados y/o la negativa de la DOLE-NCR de resolver la protesta de la TMPCWA, por carecer de base jurídica. Las acusaciones de la TMPCWA contra ese departamento, contenidas en la carta de fecha 27 de marzo de 2006, se habían formulado prematuramente ante la OIT ya que dicha carta era de fecha anterior a la vista propiamente dicha sobre la protesta presentada por la TMPCWA que estaba prevista para el 5 de abril de 2006. La TMPCWA era plenamente consciente de que todavía no podía resolverse la cuestión de la apertura y recuento de los votos apartados dado que todavía tenía que celebrarse la vista

correspondiente. No obstante, una resolución se había adoptado ya el 7 de abril 2006. De igual modo, el alegato de que DOLE mostraba una cierta parcialidad por la TMPCLCLO, sobre la base de que el mediador-árbitro había aceptado la moción de la TMPCLCLO para la apertura de los votos impugnados, carecía también de fundamento. Por la misma razón y como confirman los datos, el alegato de parcialidad de la TMPCLCWA se planteó de forma prematura ante la OIT, al acusar a la DOLE de parcialidad incluso antes de que el mediador-árbitro hubiera dictado una decisión el 7 de abril de 2006. De hecho, en dicha decisión, el mediador-árbitro denegó la solicitud de la TMPCLCLO relativa a la apertura de los votos apartados. Además, la decisión de autorizar a las partes a que presentasen sus documentos de posición no suponía en modo alguno un acto de parcialidad, ya que era necesario que las partes pudieran ejercer su derecho a un procedimiento con las debidas garantías.

- 186.** *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno conforme a la cual: i) las elecciones celebradas el 16 de febrero de 2006 tuvieron los siguiente resultados: TMPCLCLO: 424 votos; TMPCLCWA: 237 votos; ningún sindicato: 8 votos; votos nulos: 15; votos apartados: 210; votos válidos emitidos 669; votantes calificados: 994; ii) el 20 de febrero de 2006, la TMPCLCWA presentó una protesta con la que se pretendía que se anulasen las elecciones de certificación; iii) la TMPCLCLO se opuso a la protesta de la TMPCLCWA y propuso la apertura y el recuento de los 121 votos apartados de los supuestos supervisores pero insistió en que los 89 votos de los trabajadores despedidos se deberían seguir manteniendo apartados; iv) el 2 de marzo de 2006, el mediador-árbitro de DOLE-NCR ordenó a las partes a que presentaran sus respectivos documentos de posición sobre la conveniencia de la apertura y recuento de los votos apartados, lo que las partes hicieron el 8 de marzo de 2006 y comparecieron en la correspondiente vista el 5 de abril de 2006; v) el 7 de abril de 2006, el mediador-árbitro dictó una orden por la que se desestimaba la protesta de la TMPCLCWA por falta de fundamento. El mediador-árbitro resolvió que los votos de los 121 trabajadores se seguirían manteniendo apartados, ya que todavía estaba pendiente de resolución por parte del Tribunal de Apelación la cuestión de si los trabajadores de nivel 5 y 8 eran personal de supervisión. En cuanto los 89 trabajadores que habían presentado un recurso ante el Tribunal Supremo en relación con sus despidos, el mediador-árbitro resolvió que tenían derecho a votar al ser votantes calificados en virtud de la sección 5, regla IX, de la orden de departamento núm. 40, serie de 2003. Sin embargo, ya que los 89 votos no bastaban para invalidar los resultados de las elecciones de certificación, se certificó a la TMPCLCLO como agente de negociación único y exclusivo de los trabajadores de base de la empresa. Por siguiente, la TMPCLCWA apeló la orden del mediador-árbitro, recurso que está ahora pendiente de resolución ante la Oficina de Relaciones Laborales.*
- 187.** *El Comité toma debida nota de esta información, pero también observa que el Gobierno no trata la cuestión de si la TMPCLCLO obtuvo la mayoría absoluta de votos requerida para la certificación — cuestión que es impugnada por la TMPCLCWA. El Comité solicita al Gobierno que proporcione aclaraciones sobre este punto y que le mantenga informado de los resultados del recurso presentado por la TMPCLCWA contra la orden del mediador-árbitro por la que se certifica a la TMPCLCLO como el agente de negociación único y exclusivo de todo los trabajadores de base de la TMPCLC con arreglo a las elecciones de certificación de 16 de febrero de 2006.*
- 188.** *El Comité también toma nota del rechazo por parte del Gobierno de los alegatos de atrasos deliberados, parcialidad y/o negativa del DOLE de resolver la protesta de la TMPCLCWA. El Gobierno hace hincapié en que estos alegatos se formularon en una carta de fecha 27 de marzo de 2006, fecha que es anterior a la vista propiamente dicha, celebrada el 5 de abril de 2006, sobre la protesta presentada por la TMPCLCWA. Además, el Gobierno destaca que ya se había dictado una orden sobre este tema el 7 de abril de 2006 y que, en la orden, el mediador-árbitro denegaba la solicitud de la TMPCLCLO de que se abrieran los*

votos apartados (en contra de lo que se sostiene en los alegatos). Además, la decisión de autorizar a las partes a que presenten sus documentos de posición no supone en modo alguno un acto de parcialidad, ya que era necesario que las partes pudieran ejercer su derecho a un proceso con todas las garantías legales.

- 189.** *El Comité toma buena nota de esta información, pero lamenta que se dictara una orden para la celebración de una nueva votación de certificación antes de que se resolvieran ante los tribunales las cuestiones planteadas en la anterior votación de certificación. El Comité observa que esta votación tuvo lugar en un contexto especialmente difícil en el que la TMPC se negaba sistemáticamente a reconocer y negociar con la TMPCWA y solicita al Gobierno una vez más que comunique la decisión de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de 9 de agosto de 2005 en la que se desestima la causa de práctica laboral injusta presentada por la TMPCWA sobre la base del control de la TMPCLO por parte de la empresa. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información nueva sobre el avance de los recursos de apelación que la TMPC había presentado contra las elecciones de certificación de la TMPCWA en 2000 sobre la base de que deberían haber podido participar los miembros de la unidad de negociación de base — cuestión que parece seguir planteándose en relación con las últimas elecciones de certificación de 16 de febrero 2006. El Comité solicita al Gobierno que indique las condiciones establecidas para las recientes elecciones sobre cuya base se certificó a la TMPCLO como agente de negociación y que especifique si el empleador ha cambiado su posición en relación con los trabajadores que constituyen la unidad de negociación, así como las consecuencias que podría tener tal cambio para el caso que está pendiente ante el Tribunal de Apelación. El Comité pide una vez más al Gobierno que le comunique el texto de la decisión del Tribunal de Apelación tan pronto como éste se pronuncie.*
- 190.** *El Comité toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre los demás puntos pendientes y solicita una vez más al Gobierno que entable discusiones sobre la reintegración de los 122 trabajadores despedidos de la TMPC (que no habían aceptado las medidas de indemnización) o bien, si la reintegración no es posible, el pago de una indemnización adecuada y que le mantenga informado al respecto. También solicita al Gobierno una vez más que le remita una copia de las sentencias de los tribunales en relación con los cargos penales presentados contra 18 afiliados y dirigentes sindicales, tan pronto como se pronuncien, que se inicie una investigación independiente en relación con los alegatos de acoso policial contra esos 18 sindicalistas y que le mantenga informado de los resultados. El Comité también solicita al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con los alegatos recientes de la TMPC de fecha 29 de agosto de 2006.*

Caso núm. 2383 (Reino Unido)

- 191.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión, párrafos 314 a 318] y solicitó que se le mantuviera informado sobre la evolución de la situación con respecto a las cuestiones siguientes: *a)* el avance de las consultas con contratistas privados sobre el establecimiento de mecanismos apropiados para compensar a los guardias penitenciarios empleados por las empresas del sector privado a las que se subcontrata parte de las funciones de la prisión por las restricciones impuestas a su derecho de huelga; *b)* el avance de las consultas con miras a mejorar el mecanismo actual de determinación de los salarios de los funcionarios de las prisiones en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, en relación con lo cual se había propuesto lo siguiente: *i)* que el criterio para el nombramiento de los miembros del órgano de revisión salarial en el servicio carcelario (PSPRB) contemplase la experiencia, las calificaciones y las competencias exigidas de los candidatos, y *ii)* que antes de publicar una vacante, tanto el criterio como la

propia publicación de la vacante se sometiesen a consulta con los sindicatos que representan a los trabajadores comprendidos en el ámbito de competencia del PSPRB.

- 192.** En una comunicación de fecha 26 de mayo de 2006, el Gobierno indicó que la organización querellante, esto es, la Asociación de Funcionarios de Prisiones (POA), había planteado inquietudes acerca de tres aspectos específicos respecto de los cuales, a su parecer, el servicio de prisiones tenía una influencia impropia en el contexto del proceso general del PSPRB, a saber: i) la participación del Director de Personal como presidente del jurado de selección de los miembros del PSPRB; ii) el hecho de que tras haber seleccionado a los miembros del jurado, el Director de Personal participe también en el establecimiento de las pruebas documentales y la sumisión de las mismas al PSPRB, y iii) el hecho de que el Director de Personal también redacte la carta de remisión dirigida al PSPRB en nombre del Ministro del Interior. En opinión de la POA lo antedicho hace posible que el servicio de prisiones tenga una influencia indebida sobre el PSPRB, lo cual redundaría en perjuicio de los intereses de sus miembros. El servicio de prisiones respondió a esos comentarios como sigue: i) el servicio de prisiones había consultado nuevamente a la Oficina del Gabinete Ministerial acerca de quién debía presidir el jurado de selección. La respuesta que se recibió fue que el Comisionado encargado de la inspección de los nombramientos públicos consideraba que debían seguirse las directrices estipuladas en el Código de Prácticas relativas a los nombramientos ministeriales para los órganos públicos. De conformidad con dichas directrices, el jurado de selección debería incluir: a) un funcionario principal del departamento como presidente; b) un representante del órgano público (es decir, del PSPRB) u otro grupo interesado. Por lo general, se ha tratado de funcionarios de la *Office of Manpower Economics* y del Tesoro; c) un asesor independiente, en general elegido entre las personas enumeradas en la lista de OPSA de personas adecuadas; ii) la función del Director de Personal tiene un amplio alcance, al igual que la de todos los directores del servicio de prisiones. Si bien la documentación que ha de presentarse al PSPRB puede ser redactada en parte por el Director, se presenta en nombre del Secretario de Estado quien tiene que dar su acuerdo previamente. Por consiguiente, se trata de la opinión del Secretario de Estado y no de un funcionario dado; iii) análogamente, la carta de remisión al órgano de revisión es aprobada y emitida por el Secretario de Estado. Se trata de mucho más que el mero hecho de estampar un sello. En varias ocasiones, incluso el año pasado, el borrador presentado por los funcionarios fue sustancialmente modificado por el propio Secretario de Estado. En conclusión, con respecto a este punto, el servicio de prisiones señaló que las consideraciones que preceden demuestran que se cuenta con los controles y contrapesos necesarios para garantizar que el Director de Personal no pueda ejercer influencia alguna sobre el PSPRB, aspecto que queda aún más en evidencia al analizar el nivel de los laudos pronunciados por el PSPRB en los últimos años que ha sobrepasado constantemente las propuestas del servicio de prisiones.
- 193.** Por lo que atañe a la cuestión de la participación de los sindicatos en el proceso, la POA ha planteado que quisiera que un representante del sindicato participe a lo largo de todo el proceso. El Gobierno indicó que esto era al parecer posible en virtud de lo previsto en el Código de Prácticas como «parte interesada». Dicho representante debería contar con el nivel de competencia requerido para los procedimientos de selección, así como con la confianza de las partes. El servicio de prisiones tendría que consultar al Comisionado a cargo de la inspección de los nombramientos públicos, pero, en principio, el servicio de prisiones estaría dispuesto a invitar al POA a que proponga el nombre de una persona que podría incluirse en futuros jurados.
- 194.** En resumen, el Gobierno indicó que, habida cuenta de las cuestiones planteadas por la OIT, el servicio de prisiones opinaba que se habían tomado medidas de amplio alcance para cumplir los compromisos asumidos. La propuesta de incluir a un representante sindical en el jurado de selección reforzaría ese compromiso. Por otra parte, el servicio de

prisiones consideraba que las inquietudes expresadas con respecto a una influencia indebida sobre la selección de los miembros del PSPRB eran infundadas, en vista de la presencia del Asesor Independiente, quien estaba presente en todas las etapas del proceso y a quien el Comisionado le pedía que certificase la imparcialidad del procedimiento de selección al final del mismo.

- 195.** *El Comité toma nota con interés de esta información, en particular de la intención del Gobierno de dar satisfacción a una solicitud del POA de incluir a un representante del sindicato en el jurado que ha de seleccionar a los miembros del PSPRB. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado al respecto. También solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación por lo que atañe a las consultas con los contratistas privados en relación con el establecimiento de mecanismos apropiados para compensar a los guardias penitenciarios empleados por empresas privadas a las que se subcontrata parte de las funciones de los servicios penitenciarios por la limitación de su derecho de huelga.*

Caso núm. 2087 (Uruguay)

- 196.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 798 a 812] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité insta al Gobierno a que haga todo lo posible para que los recursos interpuestos por la CAOFA, en el marco del procedimiento administrativo, contra la resolución de 28 de abril de 2003 de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social se resuelvan rápidamente y de manera definitiva; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- b) el Comité pide al Gobierno que verifique si la Sra. Virginia Orrego ha recuperado el puesto de trabajo que ocupaba al momento de su traslado u otro puesto equivalente que corresponda a sus calificaciones y experiencia, en caso de que los tribunales hubieran establecido que este traslado se debió a motivos antisindicales; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y
- c) el Comité pide al Gobierno que le envíe información sobre la situación sindical actual en la CAOFA y, en especial, respecto de los aspectos siguientes: i) la posibilidad que tienen en la práctica los trabajadores de afiliarse a la organización de su elección y, en particular, a la organización querellante sin temor de represalias, e información sobre cuál es el sindicato que existe actualmente en la cooperativa, y ii) la situación en que se encuentra la negociación colectiva y, especialmente, la conclusión de una convención colectiva.

- 197.** Por comunicación de 25 de abril de 2006, el Gobierno informa lo siguiente:

- a) situación de los recursos interpuestos contra la resolución de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de fecha 28 de abril de 2003. Como se consignara en las observaciones formuladas el 22 de diciembre de 2004, la referida resolución sancionatoria fue confirmada en las dos instancias administrativas, el 5 y 30 de enero de 2004. Agotada la instancia administrativa, la empresa interpuso la acción de nulidad ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo el 17 de marzo de 2004 y como se indicara oportunamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contestó dicha demanda en tiempo y forma. Al momento, corresponde informar que por decreto núm. 6503 del referido Tribunal de 9 de noviembre de 2005 se dispuso la certificación de la prueba producida, no estando el expediente aún para dictado de sentencia;
- b) situación de la trabajadora Virginia Orrego. Según información proporcionada por la organización querellante AEBU, la sentencia fue acatada por la empresa

abonándose la indemnización especial a la que fue condenada. Corresponde señalar al Comité de Libertad Sindical que desde el momento en que ocurrieron los hechos hasta el día de la fecha, han cambiado algunos elementos a nivel de legislación, en tanto se sancionó la ley núm. 17940 de protección a la libertad sindical, donde expresamente se establece la acción de reinstalación de los dirigentes despedidos o perjudicados como consecuencia de su actividad sindical;

- c) situación sindical y negociación colectiva en CAOFA. Según información verbal proporcionada por AEBU, no se registra actividad sindical en la empresa CAOFA y en las oportunidades que ha realizado nuevos intentos de reorganización no lo ha logrado. No obstante se reitera al Comité la reciente promulgación, el 2 de enero de 2006, de la Ley sobre Protección de la Actividad Sindical.

198. *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular toma nota con interés de que la trabajadora Virginia Orrego ha sido reintegrada y que se le pagó la indemnización ordenada por la autoridad judicial. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que dicte el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en relación con los recursos interpuestos contra la resolución de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de fecha 28 de abril de 2003.*

Caso núm. 2271 (Uruguay)

199. En su reunión de junio de 2004, el Comité observó la abrupta disminución en la cobertura de los convenios colectivos a los trabajadores de todas las ramas de actividad del 95 por ciento al 16 por ciento, punto éste no negado por el Gobierno. Además, el Comité pidió al Gobierno que tome todas las medidas para promover la negociación colectiva; que examine con la organización querellante y otras partes concernidas el estado de la negociación colectiva en el sector de las artes gráficas, y que le comunique toda medida que se adopte para promover la negociación colectiva en dicho sector [véase 334.º informe, párrafo 812 aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión (junio de 2004)]. En su reunión de marzo de 2005, el Comité reiteró sus recomendaciones anteriores [véase 336.º informe, párrafos 132 a 134].

200. Por comunicación de 25 de abril de 2006, el Gobierno indica que desde la fecha del último informe hasta la fecha se han producido varios cambios en las relaciones laborales y que en el mes de mayo de 2005 el Gobierno convocó a los Consejos de Salarios, órganos de integración tripartita cuyos cometidos esenciales son los de fijar salarios y categorías. Al respecto se generalizó un ámbito de negociación colectiva en los diversos sectores. Los trabajadores gráficos quedaron comprendidos en el grupo núm. 17 (decreto del Poder Ejecutivo num. 138/05) y en dicho grupo de actividad se crearon los siguientes tres subgrupos: *a)* talleres gráficos en general; *b)* empresas periodísticas (prensa), y *c)* publicidad en vía pública. En los tres grupos de actividad se lograron convenios colectivos con duración de un año, que vencen el próximo 30 de abril de 2006. Asimismo, ya se encuentra prevista la convocatoria a una nueva ronda de los Consejos de Salarios para los primeros días del mes de mayo.

201. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

Caso núm. 2088 (República Bolivariana de Venezuela)

202. En su anterior examen del caso en marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 220 a 223], el Comité tomó nota de que por comunicación de fecha 18 de octubre de 2005, el sindicato querellante, Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ), se refería a las declaraciones del Gobierno en

relación con varios alegatos, calificando de falsas tales declaraciones y asimismo presentó nuevos alegatos y pidió al Gobierno que envíe sus observaciones sobre esta última comunicación.

203. Concretamente, el SUONTRAJ manifestó lo siguiente:

- el dirigente sindical, Sr. Oscar Rafael Romero Machado sí ejerce los recursos legales para lograr su reenganche pero la Dirección Ejecutiva de la Magistratura no cumple la ley e impide que sea reintegrado en su trabajo usando los tribunales para evadir su obligación: 1) previa solicitud de Oscar Romero, la Inspectoría del Trabajo ordenó su reenganche el 5 de febrero de 2002; 2) posteriormente solicitó el cumplimiento del reenganche en la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo el 8 de abril de 2002 y mientras esta instancia remitió el asunto al Tribunal Contencioso, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura demandó la nulidad de la orden de reenganche, impidiéndole su reintegro en el trabajo desde 2002 (sentencia de 27 de julio de 2005), que envió el caso a la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia; 3) el Gobierno alega respetar la independencia de los poderes públicos y que está a la espera del pronunciamiento judicial en la nulidad de la orden de reenganche de Oscar Romero, cuando la verdad es que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia mantiene el juicio estancado para no cumplir dicho reenganche, mientras el Gobierno omite ejercer las acciones previstas en la convención colectiva vigente y en las leyes y Constitución del país, para garantizar y hacer respetar el Convenio núm. 87;
- el dirigente sindical, Sr. Isidro Ríos sí ejerció los recursos legales para lograr su reenganche, pero el Ministerio del Trabajo y específicamente la Inspectoría del Trabajo de Maracaibo, estado Zulia, se declaró incompetente para conocer de su solicitud, dejándole en estado de absoluta indefensión;
- el dirigente sindical, Sr. Mario Naspe Rudas sí ha sido objeto de persecución por realizar actividades sindicales, siendo la más reciente de éstas el procedimiento administrativo incoado en su contra para destituirlo de su trabajo (afortunadamente fue cerrado por el funcionario instructor al reconocer la existencia de fuero sindical).

204. El SUONTRAJ solicita lo siguiente en relación con estos sindicalistas: en cuanto al Sr. Oscar Romero, que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura desista de la nulidad del reenganche, cumpliendo la orden de la Inspectoría del Trabajo de fecha 5 de febrero de 2002, que el Gobierno inste a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura a cumplir la convención colectiva en materia de fuero sindical, que tanto la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, como el Gobierno nacional consideren a tales efectos el dictamen emitido el 1.º de abril de 2005 por la presidencia del Circuito Judicial Penal del estado Anzoátegui de la República Bolivariana de Venezuela, porque expresamente se reconoce que en los casos de fuero sindical la calificación de la falta debe emanar de la Inspectoría del Trabajo, remitiendo entonces a esta instancia de la administración del trabajo, todo lo relativo a la competencia para conocer de estos asuntos y no como ha pretendido la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, que las órdenes de reenganche emanadas de la Inspectoría del Trabajo no tiene valides. En Cuanto al Sr. Isidro Ríos, que el Gobierno nacional se avoque al conocimiento de la solicitud de reenganche incoada en el año 2000 ante la Inspectoría del Trabajo de la ciudad de Maracaibo, estado Zulia. En lo que respecta al Sr. Mario Naspe, debe cesar el hostigamiento a este dirigente, situación en la que estuvo enmarcado incluso, el reciente procedimiento disciplinario seguido en su contra.

205. Por otra parte, el SUONTRAJ añade que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura desató una campaña de presión en su contra a raíz del anuncio de acciones sindicales para el logro del cumplimiento de la segunda convención colectiva (firmada el 9 de junio de 2005), las

cuales se ejecutan de manera directa por autoridades del ente empleador y de manera indirecta a través de los jueces de diferentes instancias y áreas geográficas del país. Alega el SUONTRAJ las siguientes violaciones de los derechos sindicales:

- el despido de la dirigente sindical, Sra. Gledys Judith Díaz Sánchez, secretaria de actas de la seccional Mérida del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ), el 14 de septiembre de 2005, por la jueza del Tribunal Primero de los Municipios Libertador y Santos Michelena de la circunscripción judicial del estado Mérida. Este despido constituye una violación del procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y en la convención colectiva, al desconocer la jurisdicción de la administración del trabajo (Inspectoría del Trabajo) para dilucidar la validez de una presunta falta cometida por la dirigente sindical y autorizar la suspensión de su fuero sindical para abrir una averiguación administrativa tendiente a la imposición de una sanción disciplinaria. Además, la jueza en cuestión tampoco tiene competencia para despedir a la sindicalista pues en todo caso, ello correspondería a la Rectoría Judicial del estado Mérida, si y sólo si lo autorizase la Inspectoría del Trabajo;
- la sentencia judicial que impide el ejercicio de la libertad sindical en el Poder Judicial: la jueza Yanira Martínez del Tribunal Segundo de Juicio Laboral de Puerto Ordaz, Circunscripción Judicial del estado Bolívar, el 4 de octubre de 2005 ordenó mediante fallo judicial que la seccional Caroní del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) se abstenga «... De celebrar sus asambleas en las gradas, es decir, en la entrada principal de la sede del recinto del Palacio de Justicia en las horas comprendidas desde las 8 h. 30 y las 15 horas de los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes... De conformidad con las previsiones del artículo 29 de la Ley Orgánica sobre Derechos y Garantías Constitucionales... el mandamiento contenido en esta decisión sea acatado por todas las autoridades o particulares de la República Bolivariana de Venezuela so pena de incurrir en desobediencia a la autoridad.» Esta decisión judicial obedece a la solicitud de un conjunto de cinco abogados que responden a una corriente de opinión política identificada como «Unión de Abogados Bolivarianos» de inspiración gubernamental (oficialista). La solicitud en cuestión se introdujo el 19 de septiembre de 2005, oportunidad en la cual los trabajadores cumplían con el desarrollo de una asamblea general, donde el sindicato consultaba la propuesta de introducir un pliego de peticiones conflictivo para lograr el cumplimiento de la segunda convención colectiva;
- la orden administrativa del empleador y amenazas públicas contra la dirigencia sindical en violación a la libertad sindical. Concretamente la circular emanada del Director de Seguridad de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia, teniente coronel Luis Vilorio, de fecha 13 de septiembre de 2005 que se transcribe parcialmente a continuación: «Cumpliendo instrucciones del magistrado Luis Velasquez Alvaray, Director Ejecutivo de la Magistratura, se hace del conocimiento a todos los presidentes de los circuitos judiciales penales y civiles, jueces rectores, así como a los directores y directoras de las DAR a nivel nacional y regional, que para el día 16 de septiembre de 2005 los distintos sindicatos conformados por trabajadores del Tribunal Supremo de Justicia pretenden paralizar las actividades laborales con acciones altamente conocidas por ustedes (...) de allí que su presencia en las primeras horas de la mañana se hace necesario por lo siguiente: ... coordinar de ser necesario para ese día la presencia de los organismos de seguridad del Estado, requerir a todos los jefes de oficinas la relación de aquellos funcionarios que sin causa justificada dejen de asistir a cumplir con sus labores...» Esta circular junto con las declaraciones emitidas por los máximos representantes de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y del Tribunal Supremo de Justicia de fechas 16 y 20 de septiembre de 2005, integran un cuerpo de acciones del empleador destinadas a evitar

que los trabajadores ejerzan la libertad sindical para el reclamo de cumplimiento de la segunda contratación colectiva. Los titulares de las notas de prensa evidencian la intención patronal: «quien vaya a huelga está botado»... «No vamos a aceptar el chantaje de trabajadores»;

- el empleador insiste en recurrir a prácticas antisindicales y discrimina a SUONTRAJ al preferir iniciar conversaciones con una sola de las organizaciones signatarias de la segunda convención colectiva (SINTRAT). Además, el sindicato SINTRAT actúa como expresión del paralelismo sindical impuesto por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo y como vocero del sector oficialista-gubernamental en el Poder Judicial. De hecho, en actas que recogen el tenor de las conversaciones entre SINTRAT y el empleador, iniciadas el 21 de septiembre de 2005, el empleador y SINTRAT mantienen un acomodaticio procedimiento conciliatorio para impedir que SUONTRAJ ejerza las acciones conflictivas. Este mismo año el ente empleador fijó criterio respecto al modo de ejercer las acciones tendientes a incoar procedimientos conciliatorios y en éstos deben participar todas las organizaciones signatarias de la convención colectiva. Afirma la organización querellante, que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura negocia con el SINTRAT y no convoca a SUONTRAJ que tiene mayor afiliación y representa el más grande de los sectores laborales beneficiados por la convención colectiva.

206. En su comunicación de 23 de marzo de 2006, el Gobierno informa lo siguiente en relación con los nuevos alegatos presentados por la organización querellante:

- Sr. Oscar Romero Machado: el 10 de enero de 2000 fue destituido del cargo por estar incurso en la falta disciplinaria prevista en el literal *d*) del artículo 43 del Estatuto del Personal Judicial (inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el curso de un mes). Para dictar esta decisión se siguió el procedimiento establecido en el artículo 45 del citado Estatuto del Personal Judicial. Es de destacar, que durante la tramitación de este procedimiento disciplinario, al prenombrado funcionario se le garantizó plenamente su derecho a la defensa y al debido proceso, tal y como se desprende de la decisión dictada por la juez del Juzgado Noveno de Primera Instancia de Familia y Menores de la Circunscripción Judicial del Area Metropolitana de Caracas, quien actuó conforme a la atribución conferida por el artículo 98 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, vigente para la época.

Con ocasión a esta decisión de destitución, el Sr. Oscar Romero Machado interpuso solicitud de reenganche y pago de salarios caídos ante la Inspectoría del Trabajo del Este del Area Metropolitana de Caracas, instando el procedimiento previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, alegando estar investido de inamovilidad de conformidad con el artículo 451 de la ley mencionada. Una vez sustanciado este procedimiento, el 5 de febrero de 2002 el Inspector del Trabajo dictó providencia administrativa en la que declaró con lugar la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos.

No obstante, el 22 de marzo de 2002, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, en uso de los recursos que el ordenamiento jurídico le otorga, acudió ante la jurisdicción contencioso-administrativa e interpuso recurso contencioso-administrativo de nulidad conjuntamente con amparo constitucional contra la providencia administrativa en referencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 y siguientes de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, vigente para la época. En fecha 17 de marzo de 2002, el Juzgado Superior Tercero en lo Civil y Contencioso-Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Capital, declaró procedente la acción de amparo cautelar y ordenó la suspensión de los efectos del acto administrativo recurrido hasta tanto fuere decidido el recurso de nulidad.

En fecha 27 de julio de 2005, la Corte Segunda de lo Contencioso-Administrativo, luego de recibir el expediente atendiendo a la declinatoria de competencia efectuada por el Juzgado Superior Tercero en lo Civil y Contencioso-Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Capital, se declaró incompetente para conocer del referido recurso y ordenó la remisión del expediente a la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, a fin de pronunciarse sobre la competencia para conocer de los recursos contenciosos administrativos de nulidad, contra las providencias administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, considerando la declinatoria realizada por el Juzgado Superior Tercero en lo Civil y Contencioso-Administrativo. No obstante lo anterior, la organización querellante persiste en denunciar que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura impide al Sr. Romero Machado su reintegro en el trabajo. Sin embargo, como se aprecia las acciones ejercidas por la Dirección Ejecutiva de la Magistratura en vía judicial son legítimas y enmarcadas dentro del ordenamiento jurídico respectivo y de ninguna manera se ha mantenido el recurso estancado. Por tanto, la denuncia formulada carece de sustento jurídico válido, por lo que debe ser desestimada.

El Comité toma nota de estas informaciones y observa el extenso y complejo proceso transcurrido desde el despido el 10 de enero de 2001 del dirigente sindical. A este respecto, teniendo en cuenta que en un primer momento (5 de febrero de 2002) la Inspección del Trabajo ordenó su reintegro y que en marzo de 2003 el Comité pidió al Gobierno que medie entre las partes con miras a obtener su reintegro, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que las autoridades competentes consideren la posibilidad de reintegrar al Sr. Romero Machado hasta que la autoridad judicial se pronuncie en forma definitiva. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia final que se dicte en relación con este caso.

- Sr. Isidro Ríos: el 17 de noviembre de 1999 fue destituido del cargo de analista profesional I, adscrito a la Dirección Administrativa del estado Zulia, por haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el numeral del artículo 5 del Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Consejo de la Judicatura, cuyo texto a continuación se transcribe: «Artículo 5. Son causales de destitución: ... 4. Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles en el curso de un mes». Esta decisión fue tomada por la máxima autoridad del extinto Consejo de la Judicatura, luego de haber instruido todo un procedimiento de acuerdo con lo ordenado en los artículos 7 y 8 del citado Régimen Disciplinario, durante el cual el funcionario investigado presentó todos los alegatos y pruebas que consideró pertinentes para la mejor defensa de sus derechos e intereses. Sin embargo, las ausencias injustificadas al trabajo imputadas al Sr. Ríos quedaron plenamente demostradas en el expediente disciplinario, por lo que, no obstante la condición de sindicalista que tenía atribuida, se le encontró responsable de haber cometido faltas disciplinarias y de allí que se le aplicara la sanción de destitución del cargo. Como se aprecia, la destitución sólo es procedente por las causas expresamente señaladas en el referido Régimen Disciplinario, independientemente de su condición de sindicalista. En modo alguno dicho Régimen Disciplinario representa un instrumento utilizado para limitar o impedir el ejercicio de la actividad sindical, como lo ha pretendido hacer ver la organización querellante.

Ahora bien, con ocasión a esta decisión el Sr. Ríos acudió a la Inspectoría del Trabajo del estado Zulia a los fines que se ordenara su reenganche y pago de los salarios caídos. La autoridad administrativa del trabajo se declaró incompetente para conocer del egreso de un funcionario público. En este contexto, los miembros del sindicato denunciaron que con esta decisión se dejó en absoluta indefensión al prenombrado ciudadano. Señala el Gobierno que si se considera que el acto dictado por la Inspectoría del Trabajo del Estado Zulia afectó sus derechos subjetivos o sus intereses legítimos, personales y directos, ha debido ejercer contra él los recursos que el ordenamiento jurídico consagra

e impugnarlo ante la jurisdicción contencioso-administrativa para solicitar la nulidad del mismo, por ser la única vía para ejercer el control de la legalidad de fondo o forma de los actos emitidos por la administración pública, a tenor de lo previsto en el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como lo ha determinado la jurisprudencia del máximo tribunal.

El Comité toma nota de estas informaciones.

- Sra. Gledys Judith Díaz Sánchez. Señala el Gobierno en relación con el argumento de que era la rectoría judicial del estado Mérida la autoridad competente para «despedir» a la Sra. Díaz Sánchez, que en fecha 14 de septiembre de 2005 la juez del Juzgado Primero de los Municipios Libertador y Santos Marquina de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida removió a la Sra. Díaz Sánchez actuando de conformidad con la facultad que le confiere el artículo 71 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente: «Los secretarios, alguaciles y demás funcionarios de los tribunales serán nombrados y removidos conforme el Estatuto de Personal, que regule la relación funcional». La mencionada norma remite para el ingreso y remoción de los funcionarios al servicio del Poder Judicial, al estatuto que regule sus funciones, normativa esta que, conforme al artículo 121 *eiusdem*, sería dictada por el entonces Consejo de la Judicatura, dentro de los noventa (90) días siguientes a su entrada en vigencia. No obstante, a la fecha dicho instrumento no ha sido dictado y en consecuencia mantiene su vigencia el Estatuto de Personal Judicial de 27 de marzo de 1990, como lo ha sostenido la jurisprudencia de los tribunales contencioso-administrativo funcionariales.

Aplicando los criterios al caso que nos ocupa, el acto administrativo de remoción del cargo de secretaria que afectó a la Sra. Díaz Sánchez fue dictado por una autoridad competente, toda vez que emanó de la máxima autoridad del despacho judicial, esta es la jueza del Juzgado Primero de los Municipios Libertador y Santos Marquina de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida.

Respecto al alegato de que la Sra. Díaz Sánchez fue «despedida», el Gobierno aclara que fue removida y no «despedida» del cargo de secretaria en el Juzgado Primero de los Municipios Libertador y Santos Marquina de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida. El acto administrativo de remoción si bien tiene el mismo efecto del despido, es una figura de distinta naturaleza. En su condición de secretaria del Juzgado Primero de los Municipios Libertador y Santos Marquina de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida, desempeñaba un cargo de los calificados de libre nombramiento y remoción de los jueces, por lo que no era necesaria la instrucción de procedimiento previo alguno para dictar el mismo. Este criterio ha sido ratificado pacíficamente por la jurisprudencia nacional por medio de la sentencia de la Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo de fecha 21 de febrero de 2001. Ahora bien, destaca el Gobierno que en fecha 7 de diciembre de 2005 la Sra. Díaz Sánchez acudió ante la jurisdicción contencioso-administrativa e interpuso recurso de nulidad conjuntamente con amparo cautelar contra el acto administrativo de remoción que la afectó y solicitó al tribunal su reincorporación al cargo de secretaria del Juzgado Primero de los Municipios Libertador y Santos Marquina de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida. Dicho recurso fue admitido por el Juzgado Superior Civil y Contencioso-Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región de Los Andes el 14 de diciembre de 2005 y a la fecha se encuentra pendiente la notificación de la ciudadana Procuradora General de la República. De prosperar dicho recurso, como corresponde en todo estado de derecho, la trabajadora podría ser restituida en su puesto de trabajo.

El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le informe sobre la sentencia que se dicte al respecto.

- En cuanto a los alegatos de que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha desatado una campaña de presión en contra del SUONTRAJ y en este sentido se objetó la decisión dictada por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial Laboral del Estado Bolívar, extensión territorial Puerto Ordaz, con ocasión a la acción de amparo interpuesta por abogados en el libre ejercicio de la profesión, en la que solicitaron al tribunal se decretara medida cautelar contra las acciones del querellante en razón de existir fundado temor de encontrarse impedidos del ejercicio de la profesión, el Gobierno indica que la acción de amparo en referencia fue interpuesta por abogados independientes, actuando en su propio nombre, en el libre ejercicio de la profesión. Invocaron haber sido afectados por las actuaciones de los miembros del sindicato, quienes el 19 de septiembre de 2005 amparados en esa condición se sintieron autorizados para cerrar e impedir el acceso a las sedes de los tribunales, tanto a particulares como a todos los funcionarios del Poder Judicial que prestan sus servicios en el Palacio de Justicia de Puerto Ordaz. De allí que los accionantes en amparo denunciaron la violación de los artículos 87, 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales están referidos al derecho al trabajo.

Vista esta acción, el órgano jurisdiccional en fecha 20 de septiembre de 2005 admitió y dio trámite a la misma, acordando la medida cautelar solicitada toda vez que existía presunción grave de violación de los derechos constitucionales que se denunciaban como conculcados, en razón de las declaraciones dadas a la prensa por la presidenta del SUONTRAJ, seccional Caroní. Una vez admitida la acción de amparo y sustanciado el procedimiento, en fecha 4 de octubre de 2005 el tribunal dictó sentencia declarando con lugar dicha acción, garantizando de manera inmediata y eficaz el derecho a la defensa, debido proceso y una tutela judicial efectiva del justiciable, toda vez que en el desarrollo del procedimiento quedó plenamente probada la conducta de los miembros del sindicato dirigida a impedir el libre acceso a los tribunales, tanto de funcionarios del Poder Judicial como de los particulares que buscaban tener acceso a la justicia. Tal decisión fue apelada por el SUONTRAJ y el 11 de enero de 2006 el Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Bolívar con sede en Puerto Ordaz declaró sin lugar la apelación interpuesta por la representación judicial del sindicato.

El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le comunique la sentencia de apelación.

- Alegato relativo a la realización por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura de prácticas antisindicales en virtud de una circular emanada de la Dirección de Seguridad de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura de fecha 13 de septiembre de 2005. Según el Gobierno, surge de la circular que se trata de un claro señalamiento sobre las medidas «preventivas» a tomar tanto por las unidades administrativas como las judiciales, a los fines de evitar circunstancias que pudieran impedir el normal desarrollo de las actividades en las sedes judiciales. En modo alguno se desprende del texto en referencia algún concepto que pudiera ser interpretado como coercitivo o amenazante para las organizaciones sindicales que en dicha circular se mencionan. No obstante, cabe apreciar que en las oportunidades que los dirigentes sindicales han realizado asambleas o han pretendido o planteado la paralización de los servicios judiciales, se observaron actos que perturban la paz de la colectividad, pues de inmediato impiden el libre acceso a las dependencias judiciales, utilizando para ello candados, cadenas, imposibilitando de este modo el libre tránsito tanto de los trabajadores tribunalicios, como de los particulares. De allí que, considerando el anuncio realizado por la organización sindical en referencia ante los medios de comunicación de querer paralizar las actividades en el Poder Judicial y dados los antecedentes desarrollados por los miembros del sindicato en situaciones análogas, la unidad encargada de la seguridad y resguardo de las sedes judiciales, emitió este

circular a los fines de garantizar el normal desarrollo de las actividades y el libre acceso a las sedes de los tribunales.

El Comité toma nota de estas informaciones y solicita que le envíe el texto de la circular en cuestión, que no ha sido recibido.

- Alegatos según los cuales la Dirección Ejecutiva de la Magistratura mantiene un acomodaticio procedimiento conciliatorio con otra organización sindical. Señala el Gobierno que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha indicado que la segunda convención colectiva de los empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y Poder Judicial, en su cláusula núm. 3, establece un procedimiento conciliatorio con el objeto de resolver las controversias surgidas con relación a la aplicación o interpretación de la referida convención. Dicho procedimiento fue acordado por las organizaciones sindicales que hacen vida en el Poder Judicial, entre las cuales se encuentra SUONTRAJ. Este procedimiento debe ser agotado previamente para luego tener acceso al procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, vale decir, el procedimiento correspondiente al trámite de los pliegos de peticiones con carácter conflictivo. En este contexto, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura considera pertinente señalar que el SUONTRAJ solicitó ante la Dirección General de Recursos Humanos el 28 de octubre de 2005 el inicio de dicho procedimiento conciliatorio, tal como lo establece la convención colectiva. Agrega el Gobierno que no obstante que durante el mes de septiembre de 2005 el sindicato realizaba los trámites para presentar un pliego con carácter conflictivo ante el Ministerio del Trabajo, en el mes de noviembre del mismo año persistía la intención de presentar dicho pliego ante las autoridades del trabajo. Así, las actuaciones de la organización sindical se contraponen, al instar a este organismo a la conciliación, a través del procedimiento conciliatorio previsto en la convención colectiva y paralelamente a ello instar a sus afiliados, a través de asambleas generales seccionales, a la presentación de un pliego con carácter conflictivo. Ello evidentemente desdice de la intención real de la organización sindical de llegar a un acuerdo conciliatorio con esta Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que informe si finalmente se ha concluido un acuerdo colectivo con la organización sindical SUONTRAJ.

- 207.** *Por último, el Comité pide al Gobierno que informe sobre los alegados actos de persecución antisindical en perjuicio del dirigente sindical, Sr. Mario Naspe Rudas. Por otra parte, dado que algunos procedimientos por actos de discriminación antisindical se han prolongado durante largo tiempo, el Comité subraya el principio según el cual «los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, 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].*

* * *

208. 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
1996 (Uganda)	Junio de 1999	Marzo de 2006
2006 (Pakistán)	Noviembre de 2000	Noviembre de 2005
2084 (Costa Rica)	Marzo de 2001	Marzo de 2006
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Marzo de 2006
2104 (Costa Rica)	Marzo de 2002	Marzo de 2006
2114 (Japón)	Junio de 2002	Marzo de 2006
2126 (Turquía)	Marzo de 2002	Junio de 2006
2153 (Argelia)	Marzo de 2005	Marzo de 2006
2156 (Brasil)	Marzo de 2002	Marzo de 2006
2160 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2002	Junio de 2006
2166 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2006
2173 (Canadá)	Marzo de 2002	Marzo de 2006
2176 (Japón)	Noviembre de 2002	–
2180 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2006
2188 (Bangladesh)	Noviembre de 2002	Marzo de 2006
2196 (Canadá)	Marzo de 2003	Marzo de 2006
2199 (Federación de Rusia)	Junio de 2003	Marzo de 2006
2214 (El Salvador)	Marzo de 2005	Marzo de 2006
2217 (Chile)	Noviembre de 2004	Marzo de 2006
2227 (Estados Unidos)	Noviembre de 2003	Marzo de 2006
2234 (México)	Noviembre de 2003	Noviembre de 2005
2242 (Pakistán)	Noviembre de 2003	Noviembre de 2005
2255 (Sri Lanka)	Noviembre de 2003	Marzo de 2006
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	Junio de 2006
2272 (Costa Rica)	Marzo de 2004	Junio de 2006
2285 (Perú)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2005
2286 (Perú)	Junio de 2005	Junio de 2006
2296 (Chile)	Junio de 2004	Junio de 2006
2302 (Argentina)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2303 (Turquía)	Noviembre de 2004	Junio de 2006
2304 (Japón)	Noviembre de 2004	Junio de 2006
2314 (Canadá)	Marzo de 2006	–
2321 (Haití)	Junio de 2006	–
2326 (Australia)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2329 (Turquía)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2333 (Canadá)	Marzo de 2006	–
2338 (México)	Marzo de 2005	Marzo de 2006
2340 (Nepal)	Marzo de 2005	Marzo de 2006
2352 (Chile)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2366 (Turquía)	Junio de 2006	–
2367 (Costa Rica)	Junio de 2005	Junio de 2006

Caso	Ultimo examen en cuanto al fondo	Ultimo examen sobre el seguimiento dado
2376 (Côte d'Ivoire)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2385 (Costa Rica)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2393 (México)	Marzo de 2006	-
2394 (Nicaragua)	Marzo de 2006	-
2408 (Cabo Verde)	Junio de 2006	-
2411 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2006	-
2412 (Nepal)	Marzo de 2006	-
2414 (Argentina)	Marzo de 2006	-
2415 (Serbia)	Marzo de 2006	-
2417 (Argentina)	Marzo de 2006	-
2428 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2006	-
2431 (Guinea Ecuatorial)	Marzo de 2006	-
2441 (Indonesia)	Junio de 2006	-
2444 (México)	Junio de 2006	-
2447 (Malta)	Junio de 2006	-
2453 (Iraq)	Junio de 2006	-

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

210. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1937 (Zimbabwe), 2027 (Zimbabwe), 2046 (Colombia), 2068 (Colombia), 2109 (Marruecos), 2134 (Panamá), 2148 (Togo), 2151 (Colombia), 2164 (Marruecos), 2169 (Pakistán), 2171 (Suecia), 2192 (Togo), 2211 (Perú), 2214 (El Salvador), 2233 (Francia), 2234 (México), 2242 (Pakistán), 2249 (República Bolivariana de Venezuela), 2256 (Argentina), 2270 (Uruguay), 2273 (Pakistán), 2279 (Perú), 2289 (Perú), 2291 (Polonia), 2298 (Guatemala), 2299 (El Salvador), 2301 (Malasia), 2328 (Zimbabwe), 2330 (Honduras), 2339 (Guatemala), 2344 (Argentina), 2350 (República de Moldova), 2351 (Turquía), 2363 (Colombia), 2364 (India), 2368 (El Salvador), 2371 (Bangladesh), 2380 (Sri Lanka), 2386 (Perú), 2388 (Ucrania), 2390 (Guatemala), 2395 (Polonia), 2397 (Guatemala) 2399 (Pakistán), 2404 (Marruecos), 2407 (Benin), 2418 (El Salvador), 2419 (Sri Lanka), 2424 (Colombia) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2438

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 de Trabajadores de la Educación (SITRAED)
apoyada por
— la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)**

Alegatos: la organización querellante alega que las autoridades del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut rechazaron la solicitud de licencia gremial de varios de sus dirigentes sindicales y que posteriormente dictaron una resolución dejando sin efecto las licencias gremiales del SITRAED

- 211.** La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores de la Educación (SITRAED) de fecha 23 de mayo de 2005. Por comunicación de 27 de diciembre de 2005, SITRAED envió nuevos alegatos. La Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) apoyó la queja por comunicación de 27 de mayo de 2005.
- 212.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 23 y 26 de mayo de 2006.
- 213.** Argentina 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 del querellante

- 214.** En sus comunicaciones de 23 de mayo y 27 de diciembre de 2005, el Sindicato de Trabajadores de la Educación (SITRAED) indica que con fecha 30 de septiembre de 2003 se le concedió la inscripción gremial y personería jurídica. No se le otorgó la personería gremial porque en forma preexistente se desempeñaba en la Provincia de Chubut la Asociación de Trabajadores de la Educación de Chubut (ATECH). Al obtener la inscripción gremial, el SITRAED regularizó su situación institucional.
- 215.** Alega la organización querellante que con fecha 14 de octubre de 2003, los dirigentes sindicales Eduardo Norberto Heidel, Jerónimo Omar Retamal, Gerardo Enrique Carranza, María Cristina Alcalá y Laura Vilar fueron notificados del rechazo de las licencias gremiales, devolviendo el Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut los formularios con la documentación probatoria de licencias ya usufructuadas desde el año 2000, año en el que se constituyó esta organización sindical. Los dirigentes Gerardo E. Carranza, María Cristina Alcalá y Jerónimo O. Retamal, en el período 2000-2003 formaron parte de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA), Mesa Ejecutiva de Puerto Madryn, conservando el mandato para el período 2003-2006 a causa de su reelección. SITRAED, desde su fundación, se encuentra adherido a la CTA. El día 27 de octubre de 2003, el Ministerio de Educación también envió a la Escuela Provincial

núm. 170 el rechazo de la licencia gremial de Hernández Luís Enrique, argumentando que «no corresponde ser avalada» porque SITRAED no cuenta con representatividad legal en la provincia.

- 216.** Explica la organización querellante que el régimen de licencias docentes del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut establecido por la resolución núm. 1040, establece en su artículo 30, punto 1 que: «Se concederá licencia con goce de haberes al personal dependiente del Ministerio de Cultura y Educación y relacionado con funciones gremiales, en los siguientes casos: a) personal electo para desempeñar cargos de representación gremial en comisión directiva por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los 30 días siguientes del término de las funciones para el que fuera elegido». Indica la organización querellante que desde la fundación de SITRAED los dirigentes nombrados han usufructuado licencias gremiales pagas para realizar el trabajo gremial en toda la Provincia de Chubut. SITRAED considera que al denegar las licencias gremiales las autoridades del Ministerio de Educación buscan favorecer a la organización gremial con personería gremial.
- 217.** Informa el SITRAED que en el año 2005, en los meses de septiembre, octubre y noviembre llevó a cabo medidas de acción directa en forma progresiva hasta desembocar en un paro por tiempo indeterminado desde el 20 de octubre al 14 de noviembre, fecha en que se dejó en suspenso dicha medida en aras de instalar un ámbito de diálogo y negociación que siempre estuvo dispuesto a transitar. El SITRAED solicitó entonces la habilitación de una mesa de diálogo. La negativa de diálogo y la directa persecución se dio a conocer en los anuncios preelectorales del gobernador, aparecidos en los medios de prensa escritos, de «cortar cabezas a los dirigentes sindicales» y se materializó con la determinación de dar de baja las «licencias gremiales». Alega el SITRAED que ante esta situación, el Poder Ejecutivo Provincial (PEP), a través del Ministerio de Educación, resolvió mediante la resolución XIII, núm. 550 de fecha 29 de noviembre de 2005, dejar sin efecto las licencias gremiales en favor del SITRAED.

B. Respuesta del Gobierno

- 218.** En su comunicación de 23 de mayo de 2006, el Gobierno manifiesta que cabe precisar que de los hechos alegados no se advierte que los integrantes de las organizaciones querellantes se les haya impedido el ejercicio de la libertad sindical, por cuanto los hechos alegados corresponden al 2003 y conforme surge de la resolución de noviembre de 2005 dictada por la Ministro de Educación de la Provincia de Chubut, los representantes de las asociaciones gremiales han mantenido hasta esa fecha el pleno ejercicio de las funciones sindicales que le dicen corresponder. En efecto, la disposición de 29 de noviembre de 2005 establece el otorgamiento hasta esa fecha de la licencia prevista en el artículo 45 de la resolución MCE núm. 785/97, con lo cual mal puede alegarse la privación de la misma en el año 2003, ya que durante esos años los representantes sindicales hicieron uso de la licencia gremial.
- 219.** El gobierno de la Provincia de Chubut se vio en la necesidad de dictar la resolución XIII, núm. 550/2005, a partir de un pedido concreto del sindicato con personería gremial. Lo expuesto no obsta a expresar que la administración provincial — a través de la resolución de noviembre de 2005 — actuó conforme a derecho, en virtud de que la concesión de la licencia gremial a los representantes de la entidades con personería gremial no encuentra contradicción en las disposiciones del Convenio, habida cuenta que la OIT reconoce en el artículo 3 de su Constitución el derecho a otorgar preferencias a las organizaciones más representativas, como es la de integrar la representación tripartita ante la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 220.** En relación con este caso, efectivamente la ley núm. 23551 en su artículo 31 establece una serie de derechos para las organizaciones con personería gremial, entre las que se

encuentra el otorgamiento del derecho a la licencia gremial a los representantes de las organizaciones que detentan la personería gremial. Agrega el Gobierno que debe advertirse que el conjunto de facultades que devienen del otorgamiento de la personería gremial no está exento de que otras entidades pretendan las mismas prerrogativas, lo cual es dirimido a través de un cotejo de representatividad que determine quién de ellas tiene la mayor cantidad de afiliados en el ámbito personal y territorial de actuación, conforme lo determina el artículo 25 de la ley mencionada. Esta norma nunca fue cuestionada por los órganos de control de la OIT.

- 221.** La organización querellante inició el proceso de reconocimiento de la personería gremial, cuyo trámite — por su propia decisión — se encuentra suspendido al interponer una «acción de inconstitucionalidad» contra la resolución XIII, núm. 550/2005 precedida por una acción de amparo, que fuera rechazada por la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew. En consecuencia, la cuestión se encuentra en sede judicial, de cuyo resultado el Gobierno informará oportunamente.
- 222.** Finalmente, el Gobierno indica que, sin perjuicio de esta disputa interna entre las organizaciones gremiales, la cuestión se encuentra en vías de superación por iniciativa del Gobierno, habida cuenta que se ha acordado con los miembros de la Comisión Directiva Provincial de esta entidad gremial, brindar la posibilidad de licenciar a éstos en el marco de las reuniones que se llevan a cabo para discutir y/o consensuar instancias inherentes al trabajo docente.
- 223.** En su comunicación de fecha 26 de mayo de 2006, el Gobierno informa que la resolución XIII, núm. 550/2005 del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut fue apelada por la organización querellante SITRAED y que en estas circunstancias y manteniendo un marco de conciliación y negociación se ha mantenido la licencia gremial para los dirigentes de esta organización sindical, hasta tanto se obtenga un dictamen definitivo sobre la cuestión.

C. Conclusiones del Comité

- 224.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que, en un contexto de persecución en contra del Sindicato de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Chubut (SITRAED) y con el objetivo de favorecer a la organización sindical del sector con personería gremial, en octubre de 2003 las autoridades del Ministerio de Educación de la Provincia rechazaron las solicitudes de licencia gremial de varios dirigentes del SITRAED y que en noviembre de 2005 las mismas autoridades dictaron la resolución XIII, núm. 550/2005 dejando sin efecto las licencias gremiales en favor del SITRAED.*
- 225.** *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) hasta el momento que se dictó la resolución XIII, núm. 550/2005 en noviembre de 2005, los representantes del SITRAED han mantenido el pleno ejercicio del uso de la licencia; 2) el gobierno de la Provincia de Chubut se vio en la necesidad de dictar la resolución núm. XIII, núm. 550/2005, a partir de un pedido concreto del sindicato con personería gremial del sector; 3) la administración provincial — a través de la resolución de noviembre de 2005 — actuó conforme a derecho, en virtud de que la concesión de la licencia gremial a los representantes de la entidades con personería gremial no encuentra contradicción en las disposiciones del Convenio núm. 87, habida cuenta que la OIT reconoce en el artículo 3 de su Constitución el derecho a otorgar preferencias a las organizaciones más representativas; 4) la ley núm. 23551 en su artículo 31 establece una serie de derechos para las organizaciones con personería gremial, entre las que se encuentra el otorgamiento del derecho a la licencia gremial a los representantes de las organizaciones que detentan la personería gremial; 5) el conjunto de facultades que devienen del*

otorgamiento de la personería gremial no está exento de que otras entidades pretendan la mismas prerrogativas, lo cual es dirimido a través de un cotejo de representatividad que determine quién de ellas tiene la mayor cantidad de afiliados en el ámbito personal y territorial de actuación, conforme lo determina el artículo 25 de la ley mencionada; 6) la organización querellante inició el proceso de reconocimiento de la personería gremial, cuyo trámite — por su propia decisión — se encuentra suspendido al interponer una «acción de inconstitucionalidad» contra la resolución XIII, núm. 550/2005 precedida por una acción de amparo, que fuera rechazada por la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew. En consecuencia, la cuestión se encuentra en sede judicial, de cuyo resultado el Gobierno informará oportunamente; 7) sin perjuicio de esta disputa interna entre las organizaciones gremiales, la cuestión se encuentra en vías de superación por iniciativa del Gobierno, habida cuenta que se ha acordado con los miembros de la Comisión Directiva Provincial de la organización sindical con personería gremial, brindar a la organización querellante la posibilidad de otorgar licencias a sus representantes para las reuniones que se llevan a cabo para discutir y/o consensuar instancias inherentes al trabajo docente; 8) la resolución XIII, núm. 550/2005 del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut fue apelada por la organización querellante SITRAED y que en estas circunstancias y manteniendo un marco de conciliación y negociación se ha mantenido la licencia gremial para los dirigentes de esta organización sindical, hasta tanto se obtenga un dictamen definitivo sobre la cuestión.

226. *El Comité observa que ya ha tenido oportunidad de examinar quejas presentadas contra el Gobierno de Argentina que contenían alegatos relativos a beneficios otorgados a organizaciones con personería gremial pero no a las organizaciones simplemente inscritas [véanse 320.º informe, caso núm. 2054 y 329.º informe, caso núm. 2157]. El Comité recuerda que «en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas — carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados — privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87» [véase **Recopilación de decisiones y principios de del Comité de Libertad Sindical**, 1996, cuarta edición, párrafo 309].*

227. *En cualquier caso, el Comité toma buena nota de que el Gobierno informa que el conflicto entre el sindicato con personería gremial y el SITRAED sobre el otorgamiento de licencias gremiales se encuentra en vías de superación y que se ha mantenido la licencia gremial para los dirigentes del SITRAED hasta que se resuelva el recurso interpuesto contra la resolución XIII, núm. 550/2005. El Comité confía en que el Gobierno y las organizaciones sindicales concernidas llegarán a un acuerdo definitivo, recuerda lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151 ratificado por Argentina que establece el otorgamiento de facilidades a los representantes de los trabajadores para desempeñar sus funciones de*

manera rápida y eficaz y confía en que los representantes del SITRAED seguirán disfrutando de facilidades.

228. *Por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso interpuesto contra la resolución XIII, núm. 550/2005 del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité confía en que el Gobierno y las organizaciones sindicales concernidas llegarán a un acuerdo definitivo, recuerda lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151 ratificado por Argentina que establece el otorgamiento de facilidades a los representantes de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera rápida y eficaz y confía en que los representantes del SITRAED seguirán disfrutando de facilidades, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso interpuesto contra la resolución XIII, núm. 550/2005 del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut.*

CASO NÚM. 2440

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

- la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y**
- la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan detenciones y procesamientos de
dirigentes sindicales y afiliados en el marco de
la realización de acciones de protesta en la
Capital Federal y la provincia de Santa Cruz***

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

231. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 23 de febrero de 2006.

232. 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 del querellante

- 233.** En su comunicación de julio de 2005, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) alegan que el día 29 de junio de 2005 a las 13 horas aproximadamente, fueron privados de la libertad los siguientes dirigentes de la ATE: el Sr. Fernando Rubén Cardozo, secretario general de la Comisión Interna de la Presidencia de la Nación y el delegado Sr. Aldo Héctor Flores. Los hechos sucedieron en la Casa de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, calle Balcare 50, en el marco del plan de acción por la recuperación del poder adquisitivo de los salarios emprendida por la ATE. La Comisión Interna Sindical de la Presidencia de la Nación resolvió la realización de medidas de acción en las dependencias mencionadas y la modalidad de protesta consistía en «tirar papeles de propaganda al patio de las palmeras»; las reivindicaciones eran: recuperación de una cantidad adicional de 100 pesos que se abonaba habitualmente en la dependencia y 300 pesos a cuenta de futuros aumentos en las denominadas «sumas no remunerativas». Dicha modalidad ya era costumbre en los empleados de la «Casa de Gobierno» y se habían efectuado en distintas oportunidades durante los gobiernos democráticos desde 1983.
- 234.** Añaden los querellantes que, el Gobierno decidió prohibir la protesta de trabajadores estatales por memorando A.S.I. núm. 1229/2005 de fecha 28 de febrero de 2005, que dispone lo siguiente: «Por indicación del Secretario General de la Presidencia de la Nación, se comunica al personal que desarrolla actividades en esta Casa de Gobierno que debido a cuestiones de seguridad no están autorizadas las manifestaciones en el interior de la misma. Firma: Teniente César Pablo Yague, Dirección Seguridad, Casa Militar Presidencia de la Nación.» Indican las organizaciones querellantes que tras ser detenidos, los mencionados dirigentes sindicales fueron conducidos a la comisaría 2.ª de la Policía Federal, imputándoseles el delito de desobediencia previsto en el artículo 239 del Código Penal que expresamente establece: «Será reprimido con prisión de quince días a un año, el que resistiere o desobedeciera a un funcionario público en el ejercicio legítimo de sus funciones o a la persona que le prestare asistencia a requerimiento de aquel o en virtud de una obligación legal.»
- 235.** Señalan los querellante que la intervención de la autoridad policial en el lugar de trabajo, restringiendo una modalidad de protesta constituye una grave violación del Convenio núm. 87 y que ello es más grave si se tiene en cuenta que dicha restricción se produce en la sede del Gobierno Nacional, que debe ser garante de los derechos fundamentales en su doble condición de Jefe del Estado y Jefe de la Administración Pública. La orden emanada del Secretario de Presidencia de la Nación por escrito, prohibiendo la manifestación, implica una grave falta del Gobierno que ordenó restringir el derecho de manifestarse de los trabajadores afiliados a la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) por supuestos motivos de «seguridad», sin indicar causas ni efectos, más cuando dicha modalidad es costumbre de los trabajadores de dichas dependencias y que no había sufrido límite alguno desde 1983 en adelante.
- 236.** La decisión unilateral del Estado de reprimir y perseguir penalmente a los protagonistas de este conflicto no puede sino inducir a pensar que la verdadera finalidad del Estado es acallar las voces de protesta, cercenando la expresión de los trabajadores, finalidad manifiestamente ilegítima a la luz de la normativa del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la Constitución de la OIT y del Convenio núm. 87. Cualquiera sea la finalidad que eventualmente alegue el Gobierno para pretender justificar una restricción de los derechos de manifestación y protesta, lo cierto es que la persecución penal de los protagonistas de las huelgas y otras manifestaciones del conflicto es ilegítima, desproporcionada y contraria a las normas universales de los derechos humanos.

- 237.** En su comunicación de julio de 2005, las organizaciones querellantes informan que los dirigentes sindicales, Sres. Cardozo y Flores, fueron sobreseídos en la causa judicial oportunamente iniciada contra ellos por la Secretaría del Gobierno Nacional. En los considerandos de la sentencia se aborda la cuestión de la presunta infracción al artículo 239 del Código Penal por parte de los imputados el 29 de junio de 2005, cuando la ATE convocó en el interior de la Casa de Gobierno una manifestación en la que se reclamaba un aumento salarial. La autoridad judicial consideró que la concentración efectuada por los imputados fue, conforme a la prueba reunida en la investigación, en aras de reivindicar un derecho laboral, por lo que en consecuencia se excluyeron las sanciones de índole penal, mas cuando existió una participación pacífica en la misma, no mediando recurso a la violencia física (las organizaciones querellantes adjuntan copia de una notificación de la sentencia).
- 238.** En su comunicación de agosto de 2005, las organizaciones querellantes alegan que el secretario general del Consejo Directivo Provincial de ATE Santa Cruz, Sr. Gustavo Garzón, y los delegados de la municipalidad de Pico Truncado, Sra. Pilar Peralta y Sres. David Esteré, Pedro Payaguala, Julio Pezolano y Belisario Seguel fueron detenidos el 24 de junio de 2005 en la localidad de Pico Truncado, provincia de Santa Cruz. Añaden los querellantes que el 29 de julio de 2005 la autoridad judicial de primera instancia de instrucción de Pico Truncado decretó el procesamiento de los dirigentes sindicales mencionados y de más de 60 afiliados, por los delitos previstos en los siguientes artículos del Código Penal: 194 del capítulo II sobre delitos contra la seguridad de los medios de transporte y de comunicación, 237 y 238, inciso 2 del capítulo I sobre atentado y resistencia contra la autoridad y 149*bis* y *ter*, inciso 2, *a*) del capítulo I sobre delitos contra la libertad individual. (Las organizaciones querellantes adjuntan la sentencia por la que se dictan los procesamientos sin prisión preventiva.)

B. Respuesta del Gobierno

- 239.** En su comunicación de fecha 23 de febrero de 2006, el Gobierno informa en relación con los alegatos relacionados con la provincia de Santa Cruz que las detenciones fueron ordenadas por la autoridad judicial local, quien resulta competente para ello y en el marco de la causa iniciada con motivo de varias denuncias formuladas por distintos ciudadanos e instituciones (Centro de Estudiantes local, Distrigas S.A., Bolland y Cía. S.A., Transportadora de Gas del Sur (TGS) S.A., etc.), que vieron coartados sus derechos de transitar libremente, ejercer el comercio, etc. El 10 de mayo de 2005, a las 23 horas, la asociación sindical ATE que no había acreditado su condición de representante de trabajadores municipales a esa fecha, decidió el comienzo de una medida de protesta (quite de colaboración) que se desarrolló los días 11, 12 y 13 de mayo de 2005, notificándose a la municipalidad el mismo día 11 de mayo una vez comenzada la acción. Señala el Gobierno que la medida de fuerza se decidió por no haber contado con una respuesta positiva al petitorio que presentaron el día anterior a última hora de funcionamiento administrativo, vale decir, sin permitir la iniciación de instancias de análisis de la petición y diálogo correspondientes. Asimismo, en la práctica, la medida de fuerza comunicada fue desnaturalizada, incrementándose en cuanto a su carácter e intensidad, ya que realizaron un paro de actividades en el lugar de trabajo.
- 240.** Señala el Gobierno que luego de efectuadas diversas propuestas por parte de la municipalidad, en el marco de las posibilidades presupuestarias y financieras reales, que sistemáticamente la asociación sindical rechazó, las medidas de fuerza se incrementaron hasta llegar a sitiar la ciudad con cortes de ruta durante más de treinta días, circunstancia motivadora de las denuncias de los vecinos que instaron la causa judicial mencionada. Por último, añade el Gobierno que los trabajadores Pilar Peralta, David Esteré, Pedro Payaguala, Julio Pezolano y Belisario Seguel no revestían a la fecha de los acontecimientos calidad de delegados sindicales de la municipalidad de Pico Truncado,

pues su designación como miembros normalizadores de la delegación local fue decidida el 27 de junio de 2005 y notificada el día 29 de junio a la municipalidad.

C. Conclusiones del Comité

241. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan la detención de dos dirigentes sindicales de ATE el 29 de junio de 2005, a los que se les imputó la comisión del delito de desobediencia, por realizar una protesta — distribución de papeles de propaganda — en la Casa de Gobierno, así como la detención el 24 de junio de 2005 y procesamiento de dirigentes sindicales y afiliados de ATE en la provincia de Santa Cruz.*
242. *En cuanto al alegato relativo a la detención de los dirigentes sindicales de ATE, Sres. Fernando Rubén Cardozo y Aldo Héctor Flores, el 29 de junio de 2005, a los que se les imputó la comisión del delito de desobediencia por realizar una protesta en la Casa de Gobierno en la Capital Federal, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones al respecto. Sin embargo, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes enviaron informaciones complementarias con el texto de la sentencia dictada de las que surge que la autoridad judicial decidió sobreseer a los dirigentes sindicales en cuestión, por considerar que la concentración efectuada por los imputados fue en aras de reivindicar un derecho laboral y se trató de una manifestación pacífica. A este respecto, el Comité recuerda que «cuando las autoridades arrestan a sindicalistas respecto de los que ulteriormente no se encuentra cargo o motivo alguno de inculpación, ello restringe los derechos sindicales; los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican para las actividades sindicales las medidas de detención» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 81]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que vele por el respecto del principio mencionado.*
243. *En lo que respecta a la alegada detención, el 24 de junio de 2005 y procesamiento de dirigentes sindicales y afiliados de ATE en la provincia de Santa Cruz, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) las detenciones fueron ordenadas por la autoridad judicial local en el marco de una causa judicial iniciada con motivo de varias denuncias formuladas por ciudadanos e instituciones que vieron coartados sus derechos de transitar libremente y ejercer el comercio; 2) la organización sindical ATE decidió el inicio de acciones de protesta al mismo tiempo que informó a la municipalidad de Pico Truncado de la provincia de Santa Cruz sobre su condición de representante de los trabajadores municipales; 3) la medida de fuerza iniciada por ATE se decidió ante al falta de respuesta positiva a un petitorio, sin permitir la iniciación de instancias de análisis de la petición y diálogo correspondientes; 4) la organización sindical rechazó diversas propuestas de la municipalidad e incrementó las medidas de fuerza, hasta llegar a sitiar la ciudad con cortes de ruta durante más de 30 días, lo que motivó las denuncias que dieron inicio al proceso judicial; y 5) los dirigentes mencionados por los querellantes por sus nombres no revestían a la fecha de los acontecimientos la calidad de delegados sindicales de la municipalidad de Pico Truncado pues su designación fue notificada el 29 de junio de 2005.*
244. *A este respecto, el Comité observa que de una primera decisión del Juzgado de Primera Instancia de Instrucción de Pico Truncado que adjunta los querellantes a su queja, surge que se efectuaron denuncias de que empleados públicos municipales y provinciales montaron un piquete en las afueras de Pico Truncado sobre la ruta núm. 12 e impidieron el paso de transporte a partir del 23 de mayo de 2005. El Comité observa también que la decisión judicial decretó el procesamiento sin prisión preventiva de numerosas personas que habían participado en la acción protesta y dispuso que acudan a charlas de reflexión*

sobre el ejercicio de los derechos de los artículos 14 y 14bis de la Constitución Nacional, a ser coordinadas por la autoridad judicial, bajo aperecibimiento de revocar los beneficios de excarcelación o eximición de prisión.

- 245.** *No obstante, observando que el Gobierno niega la calidad de delegados sindicales a los detenidos al momento de los hechos, invoca violaciones al derecho de tránsito y de comercio de los ciudadanos, y alega falta de voluntad de diálogo por parte de la organización ATE en Santa Cruz y la severidad y duración de las medidas de hecho de esta organización que implicaron cortes de ruta, el Comité considera que para determinar si los hechos que dieron lugar a las detenciones y procesamientos se inscriben en el marco del ejercicio legítimo y pacífico de los derechos sindicales, tal como lo contempla el Convenio núm. 87 en su artículo 8 o si se produjeron extralimitaciones, el Comité precisa conocer la sentencia que dicte la autoridad judicial en cuanto al fondo.*
- 246.** *En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la sentencia en cuanto al fondo sobre los delitos imputados a los dirigentes sindicales y afiliados de ATE que fueron detenidos y procesados en la provincia de Santa Cruz en junio de 2005.*

Recomendaciones del Comité

- 247.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) en cuanto a la detención de los dirigentes sindicales de ATE, Sres. Fernando Rubén Cardozo y Aldo Héctor Flores, a los que se les imputó la comisión del delito de desobediencia por realizar una acción de protesta y posteriormente fueron sobreesidos por la autoridad judicial, el Comité recuerda que cuando las autoridades arrestan a sindicalistas respecto de los que ulteriormente no se encuentra cargo o motivo alguno de inculpación ello restringe los derechos sindicales y pide al Gobierno que vele por el respeto de este principio;*
 - b) el Comité considera que para determinar si los hechos que dieron lugar a las detenciones y procesamientos se inscriben en el marco del ejercicio legítimo y pacífico de los derechos sindicales, tal como lo contempla el Convenio núm. 87 en su artículo 8 o si se produjeron extralimitaciones, el Comité precisa conocer la sentencia que dicte la autoridad judicial en cuanto al fondo, y*
 - c) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el resultado de la sentencia en cuanto al fondo sobre los delitos imputados a los dirigentes sindicales y afiliados de ATE que fueron detenidos y procesados en la provincia de Santa Cruz en junio de 2005.*

CASO NÚM. 2425

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

**Queja contra el Gobierno de Burundi
presentada por
el Sindicato de Magistrados de Burundi (SYMABU)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno sigue negándose a aplicar los convenios colectivos negociados en 2003, relativos en particular a las condiciones de trabajo de los magistrados

- 248.** La queja figura en una comunicación del Sindicato de Magistrados de Burundi (SYMABU), de fecha 13 de mayo de 2005.
- 249.** Al no recibir respuesta del Gobierno, el Comité se ha visto obligado en tres oportunidades a aplazar el examen de este caso. En su reunión de mayo-junio de 2006, el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno, señalando a su atención que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, si la información o las observaciones solicitadas al Gobierno no se hubieran recibido oportunamente [véase 342.º informe, párrafo 10].
- 250.** Burundi 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 las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

- 251.** En su comunicación del 13 mayo de 2005, la organización querellante alega que el Gobierno se ha negado a aplicar un convenio bipartito suscrito el 29 de septiembre de 2003, en virtud del cual las dos partes habían acordado crear una comisión técnica mixta, presidida por una personalidad neutra y consensual, que tendría por cometido llevar a cabo un estudio de las funciones del poder judicial con respecto a los demás poderes (independencia, separación e igualdad) y proceder a la aplicación práctica del estatuto de los magistrados (en especial, las disposiciones relativas a sus remuneraciones, primas y subsidios) aprobado cinco años antes.
- 252.** La comisión mixta terminó sus trabajos sobre la aplicación del estatuto de los magistrados y presentó su informe al Presidente de la República el 10 de agosto de 2004. En dicho informe, la comisión daba cuenta de las diversas reivindicaciones financieras relativas a la aplicación del estatuto de los magistrados y formulaba recomendaciones con respecto a: la escala de remuneraciones; los subsidios (de riesgo, vivienda, transporte, representación, etc.); las primas (de rendimiento, de función); las asignaciones familiares; la seguridad social y otras prestaciones.
- 253.** En virtud del convenio del 29 de septiembre de 2003, los elementos de este informe debían incorporarse a la ley presupuestaria de 2005 con el fin de mejorar la situación de los magistrados, pero el Gobierno no los tomó en consideración.

B. Conclusiones del Comité

254. *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya remitido oportunamente las observaciones e informaciones que se le solicitaron en varias oportunidades, y en especial con ocasión del llamamiento urgente que se hizo al Gobierno en la reunión del Comité celebrada en mayo-junio de 2006. El Comité manifiesta en particular su preocupación por el hecho de que el Gobierno tampoco formuló observaciones con respecto a otro caso que le concernía (caso núm. 2426), el cual es también objeto del presente informe. En estas condiciones, y de conformidad con la norma de procedimiento aplicable [véase 127.º informe del Comité, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité ha de presentar un informe sobre el fondo del presente caso al no disponer de las observaciones solicitadas al Gobierno, que el Comité esperaba recibir a su debido tiempo.*
255. *Primeramente, el Comité recuerda al Gobierno que el objeto de todo el procedimiento instituido por la OIT 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. Si este procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, por su parte los gobiernos deben reconocer la importancia de respuestas detalladas sobre el fondo de los alegatos presentados en su contra a fin de proceder a un examen objetivo [véase el primer informe del Comité, párrafo 31].*
256. *El Comité toma nota de que la presente queja se refiere a la no aplicación de un convenio concertado en septiembre de 2003 y firmado por la Vicepresidencia de la República, en virtud del cual se encomendó, en particular, a una comisión técnica paritaria Gobierno-magistrados el mandato de «formular propuestas concretas (sobre la escala de remuneraciones y otras prestaciones) relativas a la aplicación del estatuto de los magistrados» (artículo 2 del reglamento de la comisión técnica). En agosto de 2004, dicha comisión presentó al Presidente de la República un informe que contenía numerosas recomendaciones sobre las remuneraciones y otras prestaciones sociales en beneficio de los magistrados. El Comité observa que, desde entonces, el SYMABU no ha recibido ninguna respuesta concreta y que los elementos del informe, que constituyen de cierta manera el embrión de un convenio colectivo de trabajo, no fueron incorporados a la ley presupuestaria de 2005. Por otra parte, el Comité toma nota también de que, en la fecha de presentación de la queja, ya habían transcurrido cinco años desde la adopción del estatuto de los magistrados, que no se había aplicado.*
257. *No incumbe al Comité pronunciarse sobre la cuantía de las remuneraciones, ni tampoco sobre la legitimidad de la concesión de las diversas prestaciones, primas y asignaciones. Estas son cuestiones propias de la negociación entre las partes, la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, de la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, que constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 844].*
258. *Ello no obstante, el Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 814]. Por ello, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo; la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 815].*
259. *Por otra parte, 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 816]. Además, los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 818].*

260. *Tras observar que estas condiciones no se dan en el presente caso, sobre todo debido al importante retraso que se ha producido desde la adopción del estatuto de los magistrados y la presentación del informe de la comisión paritaria encargada de formular recomendaciones sobre las condiciones de remuneración y demás prestaciones que perciben dichos magistrados, el Comité urge firmemente al Gobierno a que entable sin demora negociaciones genuinas y constructivas con la organización querellante en el marco de la comisión paritaria — órgano escogido por consenso —, y que ponga en práctica de manera inmediata las recomendaciones de esta última. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora del curso dado a su recomendación.*

Recomendaciones del Comité

261. *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 el Gobierno no haya transmitido oportunamente las observaciones e informaciones solicitadas, y*
- b) el Comité insta firmemente al Gobierno a que entable sin demora negociaciones genuinas y constructivas con la organización querellante en el marco de la comisión técnica paritaria, y que ponga en práctica de manera inmediata las recomendaciones de esta última. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora del curso dado a su recomendación.*

CASO NÚM. 2426

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

Queja contra el Gobierno de Burundi presentada por la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)

Alegatos: la organización querellante alega varias violaciones de la libertad sindical: el encarcelamiento de dirigentes sindicales; la requisición de material informático y la confiscación de información perteneciente al sindicato; la suspensión de varios dirigentes sindicales por haber ejercido actividades sindicales legítimas; la injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, en particular en las elecciones sindicales y la fiesta del trabajo; favoritismo de las autoridades por un sindicato creado por el Gobierno; suspensión del derecho de huelga durante el período electoral

- 262.** La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) de fecha 16 de mayo de 2005.
- 263.** En ausencia de una respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen de este caso en tres ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2006, el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno señalando a su atención 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 [véase 342.º informe, párrafo 10]. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado sus observaciones.
- 264.** Burundi 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

- 265.** En su comunicación de fecha 16 de mayo de 2005, la organización querellante alega que el Gobierno encarceló, del 24 al 30 de septiembre 2004, a los Sres. Pierre Claver Hajayandi y Célestin Nsavyimana, respectivamente presidente y tesorero de la COSYBU, debido a una carta abierta escrita por los dirigentes sindicales de Burundi al Presidente de la República, en la que le pedían que hiciera público el proyecto de constitución nacional y que permitiera a los trabajadores y a los demás ciudadanos expresarse sobre la cuestión. La liberación de los dirigentes sindicales fue sólo posible gracias a la intervención enérgica de la CIOSL y de otras organizaciones sindicales belgas, francesas e italianas. Los servicios secretos del Estado confiscaron también todo el material informático de la COSYBU, así como la información que contenía, y ello durante un período de tres semanas.
- 266.** El 6 de enero de 2005, el director general del Complexe Textile de Bujumbura impuso una sanción de suspensión de 15 días a Raphaël Horumpende, segundo secretario del sindicato de los trabajadores de dicha empresa, por haber denunciado, en el curso de una reunión organizada y presidida por el propio director general, las malversaciones y el desvío de fondos en el interior del complejo. En dicha reunión participaban además de la dirección, los representantes de los trabajadores del consejo de la empresa, así como los representantes sindicales, y el orden del día era el análisis de la situación financiera de la empresa.
- 267.** El 24 de marzo de 2005, el Ministro de la Función Pública suspendió, por un período de tres meses, a cuatro miembros del comité sindical de trabajadores de la función pública cuando llevaban a cabo una huelga desde febrero de 2005, en la que reivindicaban una mejora de su situación salarial, que era catastrófica (el salario mensual oscila entre 7 y 38 dólares de los Estados Unidos en función de la categoría profesional). Estas suspensiones tenían por objetivo poner fin a la huelga y también debilitar el movimiento sindical nacional mediante la represión. Los trabajadores que fueron sancionados son: Denis Ngendakubwayo, Rémy Ciza, Violette Sindayihebura y Jacqueline Baransegeta. La anulación de la medida adoptada contra ellos se debe exclusivamente a que, tras esa decisión, la COSYBU dio un preaviso de huelga general.
- 268.** El 19 de abril de 2005, la Sra. Claire Kurubone, segunda secretaria de la sección sindical de los trabajadores de la empresa paraestatal Laca (análisis químicos), fue suspendida de su empleo durante un período de 15 días por haber defendido los intereses salariales de una de sus colegas que acababa de regresar a Rwanda. Dicha medida sólo se anuló cuando la Sra. Kurubone aceptó dejar el caso en cuestión.

- 269.** El 19 de abril de 2005, el director de ISTEERBU (establecimiento paraestatal encargado de estudios estadísticos) suspendió al secretario general del sindicato de trabajadores de dicho establecimiento, Sr. Jean-Marie Nkeshimana, durante un mes por haber denunciado, en colaboración con su comité, las malversaciones y la mala gestión cometidas por el propio director.
- 270.** El 26 de abril de 2005, el director de ISTEERBU suspendió durante un mes a todos los demás miembros del comité sindical de dicho establecimiento por haber protestado por escrito contra la sanción abusiva impuesta a su secretario general. Las personas suspendidas son las siguientes: Antoine Gahiro, Joachim Ntinzira, Flora Bacanamwo, Marius Ngezahayo y Grégonie Nizigama. En el momento de la redacción de esta queja, estas personas seguían sancionadas. Todos los sindicatos registrados en Burundi tenían previsto reunirse el 18 de mayo 2005 para dar un preaviso de huelga general si el Jefe de Estado no reaccionaba positivamente a una demanda de los sindicatos en la que reclamaban la anulación de dicha medida arbitraria.
- 271.** Desde 2000, las autoridades de más alto nivel de la República usurpan el papel de los trabajadores en la organización de la fiesta del 1.º de mayo que internacionalmente se les ha encomendado. En 2005, las autoridades no sólo negaron a los trabajadores la posibilidad de organizar ellos mismos la fiesta, sino que no autorizaron al presidente de la COSYBU a pronunciar el discurso preparado para la ocasión después del desfile de los trabajadores. En su lugar, fue un supuesto representante de una falsa central sindical de empleadores (CESEBU) quien habló en nombre de los trabajadores.
- 272.** A fin de entorpecer las actividades de la COSYBU, en total violación de los convenios fundamentales sobre la libertad sindical ratificados por Burundi, el Ministerio de Trabajo acaba de escribir una carta al Vicepresidente de la República y al comité confederal de la COSYBU en la que señala que el mandato del órgano ejecutivo de la COSYBU expiró el 29 de abril de 2005. Ordena que a partir de ese momento la COSYBU sea dirigida por su comité confederal y que el Dr. Pierre Claver Hajayandi no pueda volver a dirigirla legalmente. Sin embargo, el congreso de la COSYBU ya había sido convocado legalmente por el comité confederal el 6 de abril de 2005 para el 8 y 9 de octubre de 2005. El Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social se arroga el derecho de dictar a la COSYBU su organización y modo de funcionamiento. Su única preocupación no es la de privilegiar la legalidad sino más bien la de inmiscuirse en el funcionamiento de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores y debilitar el movimiento sindical nacional independiente que está surgiendo.
- 273.** El Ministro creó, por propia iniciativa, la Central Sindical de Empleadores de Burundi (CESEBU), que fue calificada de central sindical a pesar de que no agrupaba a ningún sindicato. Remitió una copia de su carta a un secretario general de la Confederación de Sindicatos Libres de Burundi (CSB) que desapareció tras su disolución en 1993 y el abandono de todos los sindicatos miembros, unos para convertirse en sindicatos independientes, y otros para crear la COSYBU. La CSB, creada en 1991 por las 18 federaciones que constituían la Unión de Trabajadores de Burundi (UTB) y sometida al partido único, no celebró ningún congreso, y su último secretario general legal fue elegido el 30 de diciembre de 1991. De hecho, el actual secretario general es un personaje desconocido en el mundo sindical hasta que su predecesor le cedió pura y simplemente el puesto en 1998, cuando acababa de ser nombrado miembro del parlamento. La CSB es pues una central sindical ficticia creada y mantenida por el Gobierno de Burundi a fin de servir sus propósitos en caso de necesidad, es decir en caso de conflicto con los verdaderos sindicatos. Sin embargo, el Ministro que dice estar preocupado por la legalidad nunca le escribió una carta para preguntarle de dónde derivaba su legitimidad.

- 274.** Según la COSYBU, dicha correspondencia es una provocación cuyo objetivo es, por una parte, justificar la negativa de inscribir al presidente de la COSYBU en la lista de los delegados que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo y, por otra parte, molestar a la COSYBU durante este período en el que el Presidente de la República acaba de firmar, atentando contra la Constitución Nacional, un decreto por el que se prohíbe toda huelga durante el período electoral (mayo-octubre). La COSYBU considera que este decreto constituye una violación de la Constitución Nacional que reconoce expresamente dicho derecho. La COSYBU considera también que se trata de una violación de los derechos humanos fundamentales.
- 275.** El 8 de marzo de 2005, el Sr. Serge Barahinduka, directivo y representante de los trabajadores en el consejo de empresa del Banco Comercial de Burundi, fue objeto de una suspensión de 15 días por haber escrito al administrador-director general al día siguiente de una reunión celebrada entre esa autoridad y los representantes del personal sobre un nuevo estatuto del personal; los representantes del personal no habían participado en la preparación de dicho estatuto. En dicha carta, valiéndose de los argumentos presentados en esa reunión, el representante del personal pidió al administrador-director general que no aplicara el nuevo estatuto y propuso la elaboración concertada de un reglamento de empresa que respondiera a las exigencias del momento. Posteriormente, le acusaron de haber insultado a las autoridades superiores. La COSYBU denuncia este abuso de poder y pide que se restablezcan los derechos del interesado y que el Gobierno respete y haga respetar los convenios que ha ratificado.

B. Conclusiones del Comité

- 276.** *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya proporcionado las observaciones e información solicitadas en los plazos señalados, aunque se le invitó a que las transmitiera en diversas ocasiones, en particular mediante un llamamiento urgente dirigido en su reunión de mayo-junio de 2006. El Comité expresa en particular su preocupación porque el Gobierno tampoco formuló sus observaciones en relación con otro caso que le concierne (caso núm. 2425), que se menciona en el presente informe. En estas condiciones, y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe del Comité, 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 observaciones del Gobierno, que había esperado recibir en el plazo previsto.*
- 277.** *El Comité recuerda en primer lugar al Gobierno que el objeto de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos relativos a las violaciones de la libertad sindical es fomentar el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. Si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones injustificadas, por su parte los gobiernos deben reconocer la importancia de formular, para poder proceder a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre los alegatos presentados contra ellos [véase 1.º informe del Comité, párrafo 31].*
- 278.** *El Comité toma nota de que la organización querellante formula los siguientes alegatos: encarcelamiento de dirigentes sindicales; requisición de material informático y confiscación de información perteneciente al sindicato; suspensión de varios dirigentes sindicales por haber ejercido actividades sindicales legítimas; injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, en particular en las elecciones sindicales y la fiesta del trabajo; favoritismo de las autoridades por un sindicato creado totalmente por el Gobierno; suspensión del derecho de huelga durante el período electoral.*
- 279.** *En lo que respecta a la primera serie de alegatos, el Comité toma nota de que los encarcelamientos remontan al año 2004 y que la liberación de los dirigentes sindicales*

parece deberse exclusivamente a la intervención enérgica de la CIOSL y de otras organizaciones sindicales. El Comité expresa su preocupación por la naturaleza de estos alegatos, que quiere creer pertenecen ya al pasado. En este sentido, el Comité recuerda al Gobierno que la detención de dirigentes sindicales y sindicalistas por actividades sindicales legítimas, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical y que las medidas de arresto de sindicalistas pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 70 y 76].

- 280.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la confiscación de material informático de la COSYBU durante tres semanas, así como de la información que contenía, el Comité considera que, de probarse su veracidad, constituyen una injerencia grave de las autoridades en las actividades sindicales. El Comité señala a la atención del Gobierno que la resolución relativa a los derechos sindicales y a su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.ª reunión (1970), dispone que el derecho a una protección adecuada de los bienes sindicales constituye una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 184]. El Comité solicita al Gobierno que comunique cuanto antes sus observaciones al respecto y le ruega indique cuáles fueron los motivos concretos de dicha confiscación de bienes sindicales y si se realizó con mandato judicial.*
- 281.** *En cuanto a los alegatos relativos a la suspensión de varios dirigentes sindicales por haber ejercido actividades sindicales legítimas, algunos de los cuales todavía estaban sancionados, en el momento de la redacción de la queja, el Comité, en ausencia de comentarios por parte del Gobierno, no puede sino lamentar el gran número de casos señalados y recordar que este tipo de medidas perjudica también gravemente al ejercicio de los derechos sindicales. El Comité señala además a la atención del Gobierno las disposiciones del Convenio (núm. 135), ratificado por Burundi, y de la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en las que se demuestra 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]. El Comité solicita al Gobierno que inicie rápidamente una investigación independiente sobre los alegatos que se refieren, en particular, a la suspensión de: el Sr. Raphaël Horumpende, los Sres. Denis Ngendakubwayo y Rémy Ciza, las Sras. Violette Sindayihebura y Jacqueline Barasegeta, la Sra. Claire Kurubone, el Sr. Jean Marie Nkeshimana, los Sres. Antoine Gahiro, Joachim Ntiszinzira y Marius Ngezahayo, las Sras. Flora Bacanamwo y Grégonie Nizigama y el Sr. Serge Barahinduka. El Comité pide al Gobierno que, si se demuestra que se han cometido actos de discriminación antisindical, adopte las medidas de reparación necesarias, incluyendo el reintegro de los trabajadores afectados sin pérdida de salario. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en ese sentido.*
- 282.** *En lo que respecta a la injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, en particular en las elecciones sindicales y la fiesta del trabajo, que nos remite a las dificultades encontradas por el Dr. Hajayandi y el ejecutivo de la COSYBU, el Comité ya tuvo ocasión de recordar al Gobierno (caso núm. 2276) que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, garantizado por el Convenio núm. 87 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 351], ya que la idea fundamental del*

artículo 3 de dicho Convenio es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 354]. En cuanto a los alegatos que se refieren en particular a la designación de los representantes de los trabajadores en la Conferencia, los mismos fueron objeto de un examen por parte de la Comisión de Verificación de Poderes, en la 93.^a reunión (junio de 2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véanse Actas Provisionales núm. 4D, párrafos 9 a 12). El Comité señala también que, en la última reunión de la Conferencia (junio de 2006), la Comisión de Verificación de Poderes observó una evolución positiva en la materia (véanse Actas Provisionales núm. 5C, párrafo 9). En estas condiciones, el Comité considera que esa cuestión no requiere un examen más detenido.

283. *En lo que respecta a los alegatos de favoritismo por la Confederación de Sindicatos Libres de Burundi (CSB), que al parecer fue creada totalmente por el Gobierno, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a la cuestión y recuerda a este último que, al favorecer o desfavorecer a una determinada organización frente a las demás, podría influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a la que piensan afiliarse. Por otra parte, un Gobierno que obrase así de manera deliberada infringiría además el principio contenido en el Convenio núm. 87, conforme al cual las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por este instrumento o a entorpecer su ejercicio legal. El Comité quiere creer que en el futuro el Gobierno tendrá plenamente en cuenta estos principios.*

284. *Por último, en lo que respecta al decreto-ley por el que se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga durante el período electoral, el Comité considera que dicha prohibición puede limitar considerablemente los medios de los que disponen los sindicatos para promover y defender los intereses de sus miembros, así como el derecho de organizar sus actividades y su programa de acción, como prevé el artículo 3 del Convenio núm. 87. El Comité señala en ese sentido que la prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 527]. El Comité lamenta no disponer de ninguna información sobre las circunstancias precisas que dieron lugar a dicha prohibición ni sobre la naturaleza exacta de la misma. Ruego al Gobierno que confirme que el texto de que se trata ya no está en vigor, dado que ya finalizó el período electoral al que se refiere la organización querellante.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya respondido a los alegatos, a pesar de que se le ha invitado a hacerlo en diversas ocasiones, incluso a través de un llamamiento urgente, y le ruega que responda a la mayor brevedad;*
- b) el Comité pide al Gobierno que comunique cuanto antes sus observaciones en relación con la confiscación del material informático de la COSYBU y le ruega que indique cuáles fueron los motivos concretos de dicha confiscación de bienes sindicales y si se realizó con mandato judicial;*
- c) el Comité pide al Gobierno que inicie rápidamente una investigación independiente sobre los alegatos que se refieren, en particular, a la suspensión de: el Sr. Raphaël Horumpende, los Sres. Denis Ngendakubwayo*

y Rémy Ciza, las Sras. Violette Sindayihebura y Jacqueline Barasegeta, la Sra. Claire Kurubone, el Sr. Jean Marie Nkeshimana, los Sres. Antoine Gahiro, Joachim Ntiszira y Marius Ngezahayo, las Sras. Flora Bacanamwo y Grégonie Nizigama y el Sr. Serge Barahinduka. El Comité pide al Gobierno que, si se demuestra que se han cometido actos de discriminación antisindical, adopte las medidas de reparación necesarias, incluida la reintegración de los trabajadores afectados sin pérdida de salario. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en ese sentido, y

- d) por último, en lo que respecta al decreto-ley por el que se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga durante el período electoral, el Comité lamenta el accionar del Gobierno y pide al Gobierno que confirme que el texto de que se trata ya no está en vigor, dado que ya finalizó el período electoral al que se refiere la organización querellante.*

CASO NÚM. 2443

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 Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)
apoyada por
la Federación Internacional de Trabajadores del Textil,
Vestuario y Cuero (FITTVIC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Fortune Garment Co. ha negado a sus trabajadores el derecho a negociar colectivamente, ha discriminado a los dirigentes sindicales, en especial a través de demandas civiles y penales interpuestas contra ellos por realizar acciones colectivas legítimas, con objeto de impedirles que se organicen y negocien colectivamente. La organización querellante alega además que la empresa posee un historial documentado muy pobre en materia de derechos de los trabajadores e indica que existe una creciente tendencia entre los empleadores de Camboya a demandar a los trabajadores o presentar cargos penales contra ellos, para abordar cuestiones que son esencialmente de orden laboral

286. La queja figura en comunicaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de fechas 31 de agosto de 2005 y 2 de marzo de 2006. En una

comunicación de fecha 7 de septiembre de 2005, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) se asoció a la queja.

- 287.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fecha 14 de noviembre de 2005 y 17 de octubre de 2006.
- 288.** 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). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

- 289.** En su comunicación de fecha 31 de agosto de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) indica que el empleador del presente caso, la Fortune Garment and Woollen Knitting Factory (en adelante, la Fortune Garment Co.) posee un historial muy pobre en materia de derechos de los trabajadores. En 2002, la OIT llevó a cabo una serie de controles en 65 fábricas, incluida la Fortune Garment Co. Los controladores examinaron cuestiones relativas a los salarios, las horas de trabajo, la seguridad y la salud y las relaciones laborales. El examen desveló una serie de violaciones, sobre las que se formularon las correspondientes recomendaciones. La Fortune Garment Co. es una de las empresas que cuenta con más violaciones en su haber. Es más, en el octavo informe sobre el proyecto de la OIT en 2004, se indica que de las 51 recomendaciones que se presentaron a la empresa, solamente se han puesto en práctica seis, otras cuatro se pusieron parcialmente en práctica y no se han adoptado 41.
- 290.** Según la organización querellante, el 31 de mayo de 2004, más de 1.000 trabajadores de los 2.700 que componían la fuerza laboral de la Fortune Garment Co. firmaron con su huella digital una petición dirigida a la dirección de la empresa para solicitarle un aumento de sueldo. En la petición se señalaba que, de no satisfacerse las reivindicaciones de los trabajadores, éstos se declararían en huelga. Los trabajadores no estaban sindicados en ese momento, así que eligieron de representante al Sr. Sok Vy, trabajador que hablaba chino y que, por lo tanto, podría comunicarse con más facilidad con el director general, de origen chino.
- 291.** El 2 de junio de 2004, la dirección rechazó las reivindicaciones de los trabajadores, y empezó la huelga. Como represalia, el Sr. Sok Vy fue suspendido y posteriormente despedido. El 5 de junio de 2004, el Tribunal Provincial de Kandal citó al Sr. Sok Vy a comparecer para responder de los cargos presentados por la Fortune Garment Co., según los cuales supuestamente había violado el derecho penal al incitar a otros trabajadores a «cometer actos delictivos» y al causar «daños a la propiedad». El Sr. Sok Vy fue la única persona que se citó a comparecer. Posteriormente ese mismo día, el Sr. Sok Vy y otros cuatro trabajadores se reunieron con la dirección, que les informó de que si accedían a hablar a los trabajadores para que abandonasen la huelga la empresa retiraría los cargos. El 6 de junio de 2004, los trabajadores pusieron fin a la huelga y volvieron al trabajo.
- 292.** No obstante, al día siguiente, la empresa suspendió al Sr. Sok Vy, sin haber obtenido previamente el permiso de la oficina laboral provincial, como se prevé en los reglamentos del Ministerio de Trabajo. Además, el 8 de julio de 2004, a pesar de que la dirección había dicho que retiraría los cargos, el Sr. Sok Vy recibió otra citación para que compareciese ante el tribunal. Al recibir la citación, el Sr. Sok Vy se la mostró al director y le pidió explicaciones. Entonces, el director le presentó una carta y dijo al Sr. Sok Vy que si la firmaba la empresa retiraría los cargos y él podría permanecer en su puesto de trabajo. La carta decía que el Sr. Sok Vy había presentado unas «reivindicaciones poco razonables» y que no volvería a presentar ninguna otra exigencia a la empresa en el futuro. Preocupado

por conservar su puesto, el Sr. Sok Vy firmó la carta, carta que se le dijo que copiara con su letra.

- 293.** El 8 de agosto de 2004, la Coalición de Sindicatos Democráticos de los Trabajadores de la Confección de Camboya (CCAWDU) organizó un sindicato en la Fortune Garment Co. El Sr. Sok Vy fue elegido presidente del mismo.
- 294.** El 19 de diciembre de 2004, después de que la empresa hubiera introducido algunos cambios en el diseño de los patrones que hacían difícil a los trabajadores mantener su nivel de ingresos, el sindicato solicitó un aumento en el pago por el trabajo a destajo. Al no llegarse a ningún acuerdo, la cuestión fue sometida al Consejo de Arbitraje Nacional. El 20 de diciembre de 2004, se celebró una reunión entre la sección sindical de la CCAWDU y la dirección; el sindicato exigió la readmisión del Sr. Sok Vy, que de nuevo había sido suspendido el 13 de diciembre por un período indefinido, así como el cese de la discriminación contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas.
- 295.** El 23 de diciembre de 2004, otro sindicato llamó a la huelga en la Fortune Garment Co. El paro, que no fue apoyado por la CCAWDU, sólo duró unos 10 minutos. No obstante, la dirección culpó a la CCAWDU de la huelga y, por ello, suspendió a diez miembros del comité ejecutivo y presentó cargos contra ellos por un valor de 50.000 dólares de los Estados Unidos.
- 296.** El 27 de diciembre de 2004, el Sr. Sok Vy recibió una citación para comparecer ante el tribunal el 31 de diciembre de 2004 por los cargos que pesaban contra él en relación con la huelga que se había celebrado en junio.
- 297.** El 31 de enero de 2005, la empresa despidió a 20 activistas de la CCAWDU. Diecisiete de ellos aceptaron la indemnización que se les ofrecía por el cese; los tres restantes, en cambio, se opusieron a su terminación por considerar que constituía un acto de discriminación antisindical.
- 298.** Según la organización querellante, el 7 de febrero de 2005, el Sr. Sok Vy compareció a juicio ante el Tribunal Provincial de Kandal. Ese día, incumpliendo el derecho a la libertad de reunión, la policía impidió a unos 200 trabajadores que habían previsto asistir al juicio subir a los camiones que debían conducirles al tribunal. Durante el juicio, la empresa no pudo presentar un caso creíble: ningún testigo declaró haber visto al Sr. Sok Vy incitar a otros trabajadores o causar daños a la propiedad y, aunque un directivo señaló que se habían roto los cristales de una ventana y una manguera de agua durante la huelga dijo no haber visto al Sr. Sok Vy causar ningún daño. Asimismo, otro testigo que había presentado una declaración escrita al tribunal se retractó posteriormente de su declaración y dijo que nadie le había coaccionado para participar en la huelga. En favor de la defensa, los testigos declararon que no había un líder de la huelga, que los trabajadores simplemente se habían declarado en huelga cuando se rechazaron sus reivindicaciones, y que la empresa había cerrado las puertas cuando empezó la huelga, de manera que, aunque lo hubieran deseado no habrían podido volver a trabajar. Por último, se impidió la entrada en los tribunales a otros testigos que no pudieron testificar en defensa del Sr. Sok Vy.
- 299.** La organización querellante añade que el 10 de febrero de 2005, el Sr. Sok Vy fue declarado culpable de «instigación a cometer actos delictivos», según el artículo 60 del Código Penal, y condenado a una pena en suspenso de un año. El juez también le impuso una pena en suspenso de dos meses por provocar «daños en la propiedad de la empresa», a pesar de que en su dictamen concluía que durante el juicio no se habían presentado pruebas que demostraran que el Sr. Sok Vy fuese culpable de ese cargo. Además, el juez dejó abierta la posibilidad de que la Fortune Garment Co. demandase al Sr. Sok Vy en los tribunales civiles por las pérdidas incurridas durante la huelga de junio; el abogado de la

empresa declaró en el juicio que los daños se elevaban a 300.000 dólares de los Estados Unidos, pero no ofreció ningún dato en favor de su declaración. La CIOSL alega que la condena del Sr. Sok Vy, junto con las acciones judiciales emprendidas contra los diez miembros del comité ejecutivo de la CCAWDU mencionados anteriormente, constituye una forma de castigar a los trabajadores que participan en acciones colectivas legítimas demandándoles por daños y perjuicios.

- 300.** La CIOSL indica que, mientras tanto, la Fortune Garment Co. continuó despidiendo a activistas sindicales. El Sr. Yern Channy y el Sr. Ly Lay fueron despedidos el 4 de mayo de 2005, y la Sra. Keo Leakena el 18 de mayo de 2005.
- 301.** La CIOSL señala que los procedimientos que han de seguirse antes de poder declarar una huelga legal son extremadamente largos. Cuando se produce un conflicto, primero debe producirse el arbitraje del Ministerio de Trabajo y después el del Consejo de Arbitraje antes de que una huelga pueda declararse legal. Habida cuenta de que muchas huelgas se producen por cuestiones inmediatas, como por ejemplo los despidos de los representantes de los trabajadores, el acoso por parte de los guardias de seguridad o el impago de salarios — cuestiones para las que no existe un mecanismo de presentación de quejas —, no es sorprendente que los trabajadores emprendan formas irregulares de acción, como las huelgas salvajes, en vez de esperar hasta 37 días para poder emprender una huelga legal. La CIOSL alega que en los últimos tres años se han producido más de 60 huelgas, y que ninguna de ellas se declaró de acuerdo con las normas y los procedimientos aplicables.
- 302.** En una comunicación de fecha 2 de marzo de 2006, la organización querellante se refiere al laudo pronunciado el 21 de abril de 2005 por el Consejo de Arbitraje en relación con el Sr. Ly Lay y el Sr. Sok Vy. La organización querellante señala que la cuestión de los despidos del Sr. Ly Lay, el Sr. Sok Vy y otros muchos trabajadores de la Fortune Garment Co., fue sometida al Consejo de Arbitraje. Todos los trabajadores en cuestión, la mayoría de ellos sindicalistas, aceptaron la compensación ofrecida por los despidos, a excepción del Sr. Ly Lay, que se negó a aceptar la indemnización de cesantía por considerar que los despidos se debían a que los trabajadores habían emprendido acciones laborales directas en cuatro ocasiones y, en su caso, debido a su actividad sindical. La empresa se negó a reintegrarlo, pero le ofreció 302 dólares de indemnización. En vista de esa oferta, el Consejo de Arbitraje estimó que el Sr. Ly Lay debía aceptar la indemnización y, por lo tanto, rechazó su petición de reintegro. No obstante, no se realizó ninguna evaluación adecuada para determinar si el despido era improcedente o no, como tampoco quedaba claro en el laudo por qué se había rechazado el reintegro del Sr. Ly Lay.
- 303.** En relación con el Sr. Sok Vy, la organización querellante indica que en el laudo se establecía que había sido despedido en diciembre de 2004 por falta grave de conducta. La carta de despido fue enviada a la Oficina de Trabajo en la provincia de Kandal, que el 21 de diciembre de 2004 aceptó el despido. El 22 de diciembre de 2004, la CCAWDU apeló la decisión, pero el Ministerio de Trabajo no respondió, aprobando implícitamente la decisión de la Oficina de Trabajo de Kandal de mantener el despido del Sr. Sok Vy. Según la Fortune Garment Co., éste había falsificado la información que figuraba en su documento de identidad justo antes de que fuera elegido presidente del sindicato para aparecer tres años mayor de lo que era, es decir 25 años, y así poder ser elegido; de conformidad con el artículo 286 de la Ley del Trabajo, los dirigentes sindicales deben tener, por lo menos, 25 años de edad. De acuerdo con el Consejo de Arbitraje, el Sr. Sok Vy indicó que había cambiado su documento de identidad para corregir la fecha de nacimiento, que era incorrecta. El Consejo de Arbitraje estimó que, independientemente de si la fecha de nacimiento era incorrecta en el primer documento de identidad, el Sr. Sok Vy había proporcionado información incorrecta a su empleador, ya fuera cuando fue contratado o cuando se presentó a las elecciones sindicales, lo que equivalía a una falta grave de

conducta. Por lo tanto, el Consejo de Arbitraje consideró que el despido era procedente y rechazó su petición de reintegro.

- 304.** Según la organización querellante, el Consejo de Arbitraje no abordó adecuadamente los diversos aspectos de la relación existente entre el Sr. Sok Vy y la Fortune Garment Co., especialmente en relación con el acoso que había sufrido éste antes de su elección como presidente del sindicato, incluidas sus suspensiones. Además, considerar el cambio de la fecha de nacimiento en su documento de identidad como «falta grave de conducta» era injustificado, ya que con el cambio en cuestión el Sr. Sok Vy no trataba de obtener nada del empleador y, en cualquier caso, dicho acto en ninguna manera afectaba el trabajo que realizaba para su empleador. Asimismo, la CIOSL indicó que el despido del Sr. Sok Vy no se había producido inmediatamente después del cambio en el documento de identidad, ya que fue elegido presidente del sindicato en agosto de 2004, pero el despido se produjo en diciembre de 2004. En suma, el Consejo de Arbitraje no examinó exhaustivamente todos los aspectos de su caso. La CIOSL también añade que el requisito de tener una edad legal de 25 años para acceder a cargos sindicales es contrario al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.
- 305.** Por último, en su comunicación de marzo de 2006, la organización querellante señala que el Gobierno no ha proporcionado información en relación con los despidos del Sr. Yern Channy, el Sr. Ly Lay y la Sra. Keo Leakena de la Fortune Garment Co.

B. Respuesta del Gobierno

- 306.** En comunicaciones de fecha 14 de noviembre de 2005 y 17 de octubre de 2006, el Gobierno indica que el Consejo de Arbitraje dictó un laudo en el que rechazaba la queja presentada por la Coalición de Sindicatos Democráticos de los Trabajadores de la Confección de Camboya (CCAWDU) en la que se pedía que la Fortune Garment Co. reintegrara al Sr. Sok Vy. Posteriormente, el Gobierno transmitió una copia en jemer del laudo del Consejo de Arbitraje referente al Sr. Sok Vy y al Sr. Ly Lay.
- 307.** El Gobierno indica asimismo que el Sr. Sok Vy compareció ante el Tribunal Provincial de Kandal acusado de delitos penales y que el 10 de febrero de 2005 fue declarado culpable y sentenciado a 14 meses de prisión. En esa misma sentencia se indicaba que la Fortune Garment Co. tenía la posibilidad de presentar cargos civiles contra el Sr. Sok Vy por daños y perjuicios.

C. Conclusiones del Comité

- 308.** *El Comité toma nota de que los alegatos tienen que ver con violaciones del derecho a la negociación colectiva y con la suspensión y el despido de sindicalistas por participar en actividades sindicales. Además del Sr. Sok Vy, diez miembros del comité ejecutivo de la Coalición de Sindicatos Democráticos de los Trabajadores de la Confección de Camboya (CCAWDU) fueron suspendidos el 20 de diciembre de 2004, y 20 activistas de esa misma coalición fueron despedidos el 31 de enero de 2005.*
- 309.** *El Comité toma nota de la información suministrada por la organización querellante de que, a raíz de una huelga declarada por los trabajadores de la Fortune Garment Co. el 2 de junio de 2004, la dirección de dicha empresa despidió al representante de los trabajadores, el Sr. Sok Vy, y presentó cargos penales contra él en el Tribunal Provincial de Kandal. El 8 de julio de 2004, se obligó además al Sr. Sok Vy, bajo pena de acciones judiciales y de despido, a firmar una carta que decía que no presentaría más reivindicaciones a la empresa. El 13 de diciembre de 2004, el Sr. Sok Vy — para entonces presidente de la CCAWDU — fue despedido por la Fortune Garment Co.*

310. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Consejo de Arbitraje había dictado un laudo en el que se rechazaba la solicitud de readmisión del Sr. Sok Vy. Según la organización querellante y en una versión traducida del laudo arbitral, el Consejo de Arbitraje confirmó el despido del Sr. Sok Vy por falta grave de conducta, ya que éste había falsificado su documento de identidad para hacer que figurara que tenía 25 años y así poder cumplir el requisito, establecido en el artículo 286 de la Ley del Trabajo de Camboya, de que los titulares de cargos en los sindicatos tengan por lo menos 25 años de edad. En ese sentido, el Comité recuerda que el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 353]. Por lo tanto, el Comité considera, que las conclusiones del Consejo de Arbitraje en relación con la falta grave de conducta se basan en un requisito jurídico que es incompatible con los principios de la libertad sindical. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que enmiende el artículo 286 de la Ley del Trabajo para eliminar la restricción de la edad que pesa sobre el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes en plena libertad y, le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan al respecto.*
311. *El Comité lamenta, por lo demás, que el Gobierno no haya respondido a los graves alegatos relativos al tratamiento recibido por el Sr. Sok Vy a manos de su empleador. Dado que el rechazo del Consejo de Arbitraje a la solicitud del Sr. Sok Vy de ser reintegrado se basa en una disposición legislativa que es incompatible con los principios de la libertad sindical, el Comité considera que la readmisión es la medida más apropiada, y solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para velar por que el Sr. Sok Vy sea reintegrado plenamente en su anterior puesto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan en ese sentido.*
312. *En cuanto a la condena criminal impuesta al Sr. Sok Vy, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos relativos: a) a la imposición de una pena en suspenso de 14 meses por incitación a la comisión de actos delictivos y daños a la propiedad de la empresa, a pesar de que en las conclusiones de la sentencia se señala que no hay pruebas suficientes para culpar al Sr. Sok Vy de los cargos que se le imputan, y b) a las dudas planteadas sobre las garantías procesales disfrutadas durante el procedimiento. El Comité lamenta que el Gobierno no haya presentado ninguna información relativa a este alegato; pide al Gobierno, que responda a estos alegatos y que le proporcione sin demora copia de la decisión del tribunal. El Comité pide también al Gobierno que indique si el Sr. Sok Vy goza del derecho a apelar esta sentencia y, de ser así, si se ha presentado algún recurso de apelación.*
313. *El Comité toma nota de que la condena impuesta al Sr. Sok Vy es también especialmente preocupante debido a que el artículo 269, 3) de la Ley del Trabajo descalifica a toda persona que haya sido condenada por algún crimen a ser elegida en puestos administrativos o de gestión de una organización profesional. En relación con este extremo, el Comité recuerda que una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 383]. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que enmiende el artículo 269, 3) para que sea conforme con los principios de la libertad sindical.*

- 314.** *El Comité toma nota de que, según la organización querellante y el laudo arbitral el Consejo de Arbitraje no sólo no rechazó la solicitud de readmisión presentada por el Sr. Ly Lay, sino que confirmó la indemnización propuesta de 302 dólares de los Estados Unidos, pero sin determinar si el despido era procedente ni proporcionar justificación por rechazar su readmisión. El Comité lamenta que el Gobierno, aparte de presentar una copia en jemer del laudo arbitral relativo al Sr. Ly Lay, no haya proporcionado ninguna otra información respecto a este alegato. Lamenta además que el Gobierno no haya presentado ninguna información sobre las supuestas suspensiones y despidos de los otros sindicalistas mencionados en la queja. El Comité debe tomar nota, sin embargo, de que según se desprende del laudo arbitral, alrededor de 100 trabajadores (la mayoría de los cuales miembros de la organización sindical) fueron despedidos sin indicación de motivo (hecho reconocido por el empleador) y que el laudo estimó que en tales casos era suficiente pagar la indemnización prevista en la legislación, lo cual se realizó. En estas condiciones, y considerando la gravedad de los alegatos que tienen que ver con la suspensión y el despido de un número importante de dirigentes sindicales y activistas sin ningún nuevo examen sobre el posible carácter antisindical de los motivos de estos despidos, el Comité solicita al Gobierno que lleve a cabo rápidamente una investigación independiente de estos alegatos de discriminación antisindical. Pide al Gobierno que se asegure de que, si se demuestra que los trabajadores fueron despedidos como resultado de sus actividades sindicales legítimas, éstos sean readmitidos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario o, si un órgano judicial independiente demuestra que la readmisión de una forma u otra no es posible, reciban una indemnización adecuada que sea superior a la prevista en la legislación por el simple despido sin indicación de causa, y que dicha indemnización represente una sanción suficientemente disuasoria por los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan al respecto.*
- 315.** *El Comité subraya que estos alegatos tienen que ver con la suspensión o el despido de un número importante de sindicalistas, en diferentes ocasiones. En ese sentido, el Comité hace hincapié en que es responsabilidad del Gobierno prevenir todo los actos de discriminación antisindical y en que es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar la eficacia práctica de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 743]. Tomando nota además de que, según la organización querellante de los 20 activistas de la CCAWU supuestamente despedidos el 31 de enero de 2005, 17 de ellos aceptaron su indemnización por cesantía mientras que los otros tres se opusieron a su terminación (según el laudo arbitral alrededor de 100 trabajadores, la mayoría de ellos afiliados a la organización sindical fueron despedidos), el Comité se ve obligado a recordar que en ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 707]. El Comité solicita al Gobierno que tome sin demora las medidas adecuadas para garantizar que estos principios se apliquen plenamente y le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan a ese respecto.*
- 316.** *Por último, el Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos de este caso.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno que enmiende el artículo 286 de la Ley del Trabajo con objeto de eliminar el requisito de la edad mínima de 25 años para ocupar un cargo sindical, dando de esa forma cumplimiento al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir a sus representantes en plena libertad;*
- b) *en relación con el despido del Sr. Sok Vy de la Fortune Garment Co., el Comité solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para velar por que el Sr. Sok Vy sea readmitido plenamente en su puesto de trabajo anterior, y le mantenga informado de los acontecimientos que se desarrollen al respecto;*
- c) *en cuanto a la condena del Sr. Sok Vy, el Comité pide al Gobierno que le presente copia de dicha decisión arbitral y que responda a los alegatos de la organización querellante de: 1) imposición de una pena en suspenso de 14 meses a pesar de que en las conclusiones de la sentencia se señala que no hay pruebas suficientes para culparle, y 2) dudas planteadas sobre las garantías procesales disfrutadas durante el procedimiento. Pide también al Gobierno que indique si el Sr. Sok Vy goza del derecho a recurrir su condena y, de ser así, si se ha presentado un recurso de apelación;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que enmiende el artículo 269, 3) de la Ley del Trabajo, de forma que se prohíba acceder a funciones sindicales únicamente cuando la actividad por la que se condena comprometa la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales;*
- e) *en cuanto a los despidos del Sr. Ly Lay y de otros sindicalistas de la Fortune Garment Co., el Comité solicita al Gobierno que realice rápidamente una investigación independiente sobre estos alegatos, con miras a la readmisión plena o, de no ser posible, al pago de una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasoria por discriminación antisindical, a los trabajadores que se demuestre que han sido despedidos por participar en actividades sindicales legítimas;*
- f) *el Comité solicita al Gobierno que tome las medidas adecuadas para velar por que los trabajadores disfruten de una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical, incluida la adopción de sanciones suficientemente disuasivas, y*
- g) *el Comité señala los aspectos legislativos del caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

CASO NÚM. 2405

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

**Queja contra el Gobierno de Canadá relativa a la provincia
de la Columbia Británica
presentada por
la Internacional de la Educación (IE)
en nombre de
— la Federación de Docentes del Canadá (FDC) y
— la Federación de Docentes de la Columbia Británica (FDCB)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno ha vuelto a violar los principios internacionales de la libertad sindical y la libre negociación colectiva con la promulgación de la ley núm. 12 (Ley relativa al Convenio Colectivo del Personal Docente, de 2005), por el que se extendía unilateralmente el convenio colectivo y se garantizaba que el personal docente no podía negociar un aumento salarial ni otras condiciones de trabajo a través de los mecanismos pertinentes, se ponía fin a la huelga parcial iniciada por miembros de la FDCB y se impedía al Consejo de Relaciones Laborales dictar cualquier decisión sobre los servicios esenciales que permitiera a los docentes proceder a una interrupción de los servicios educativos

- 318.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2006, en la que presentó un informe provisional, que fue aprobado por el Consejo de Administración en su 295.ª reunión [véase 340.º informe, párrafos 433 a 457].
- 319.** El Gobierno de Canadá transmitió las observaciones del Gobierno de Columbia Británica en una comunicación de fecha 21 de mayo de 2006.
- 320.** Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 321.** En su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones en relación con este caso [véase 340.º informe, párrafo 457]:
- a)* observando que, tras la decisión del Tribunal Supremo deberían haberse celebrado consultas amplias y sinceras con la Federación de Docentes de la Columbia Británica, el Comité insta firmemente al Gobierno de Columbia Británica a que modifique la legislación de conformidad con los principios de la libertad sindical; el Comité pide nuevamente al Gobierno que en el futuro se abstenga de recurrir a la intervención legislativa retroactiva en

el proceso de negociación colectiva, y le solicita que le mantenga informado de la evolución de la situación de la negociación colectiva en el sector de la enseñanza, y

- b) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones respecto de la comunicación de la IE y de la FDCB de 7 de febrero de 2006.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

- 322.** En una comunicación de 7 de febrero de 2005, la Internacional de la Educación (IE) presentó información adicional en relación con supuestas nuevas violaciones de la libertad sindical y la negociación colectiva. La organización querellante resumió la cuestión de la forma siguiente (se adjunta en anexo al presente documento una cronología detallada de los acontecimientos relacionados específicamente con esta nueva evolución).
- 323.** El 6 de octubre de 2005, el Gobierno de Columbia Británica designó a una nueva comisión que se encargaría de investigar cuestiones relativas a las relaciones laborales entre la FDCB y el empleador como había solicitado el Comité de Libertad Sindical. El mandato de la comisión consiste en formular recomendaciones al Ministerio de Trabajo en relación con lo siguiente: i) la determinación de las cuestiones que deberían decidirse en la negociación local; ii) ocasionalmente, los métodos y costos asociados a la armonización de las estructuras de compensación dentro del mandato financiero establecido por el Gobierno; iii) el establecimiento de un convenio colectivo general a nivel provincial; iv) procedimientos de negociación para las negociaciones provinciales que sean oportunos, estructurados, prevean la rendición de cuentas públicas, promuevan la solución de conflictos en la mesa de negociaciones y fomenten relaciones laborales eficaces y productivas, y presenten las «opiniones del comisionado sobre la viabilidad del sistema de negociación local, las estructuras y estrategias que sustentarían dicho sistema y las responsabilidades conexas necesarias para garantizar una estructura de negociación local».
- 324.** El 7 de octubre 2005, el Gobierno de Columbia Británica aprobó la Ley relativa al Convenio Colectivo del Personal Docente (proyecto de ley núm. 12/2005). Esta legislación contraviene las recomendaciones anteriores y los principios fundamentales de la libre negociación colectiva y de la libertad sindical. La ley núm. 12/2005 se presentó al Poder Legislativo de Columbia Británica el 3 de octubre de 2005. La ley pasó de la primera a la tercera lectura en el lapso de cuatro días. La ley núm. 12/2005 se aprobó el 7 de octubre de 2005 y recibió la sanción real ese mismo día. Al prolongar la validez del convenio colectivo que expiraba el 30 de junio de 2004 al 30 de octubre de 2006, la ley núm. 12/2005 cumplía tres objetivos del Gobierno de Columbia Británica: 1) el Gobierno puso fin a la huelga parcial iniciada por miembros de la FDCB; 2) el Gobierno impidió que el Consejo de Relaciones Laborales dictara una decisión sobre los servicios esenciales que hubiera permitido a los docentes proceder a una interrupción a gran escala de los servicios educativos; y 3) el Gobierno se aseguró de que los docentes no pudieran negociar un aumento salarial ni otras condiciones de trabajo mediante el mecanismo pertinente, es decir, la libre negociación colectiva. Como resultado de la aprobación de la ley núm. 12/2005, durante cinco años se impusieron las condiciones de empleo, no mejoraron las condiciones de aprendizaje de los alumnos, y se congelaron los sueldos de los profesores. También dio lugar a que los profesores ejercieran su derecho de huelga al margen de la estructura del Código de Relaciones Laborales de Columbia Británica.
- 325.** La organización querellante recuerda que el Comité ya había condenado al Gobierno de Columbia Británica por haber promulgado la ley núm. 18/2001 (Ley de Enmienda sobre los Estatutos Laborales y de Desarrollo de las Capacidades), que ampliaba el concepto de «servicios esenciales» para incluir la provisión de programas de educación, la ley núm. 27/2002 y la ley núm. 28/2002. A pesar de la reprobación del Comité, los profesores se siguen rigiendo por la legislación de servicios esenciales, que limita su derecho de huelga. Además, las leyes núms. 27/2002 y 28/2002 nunca se han derogado ni enmendado para tener

en cuenta las necesidades y derechos de los profesores. Por consiguiente, el Gobierno de Columbia Británica continúa infringiendo las normas internacionales. El Gobierno de Columbia Británica establece el marco para la negociación colectiva de los docentes a través de la legislación. A pesar de estar regidos por el Código de Relaciones Laborales que permite la libre negociación colectiva (con algunas restricciones como la de los servicios esenciales), se ha impedido arbitrariamente a los docentes que ejerzan su derecho a la negociación colectiva en virtud del Código durante dos rondas sucesivas de negociación. En 2002 y 2005, el Gobierno de Columbia Británica impuso un convenio colectivo; puso fin a la huelga antes de que los docentes tuvieran siquiera la oportunidad de interrumpir los servicios de instrucción por un solo día; y no trató de reproducir, en modo alguno, los resultados de la negociación colectiva, como ocurre en una estructura de arbitraje de intereses.

- 326.** Como en 2002, en 2005 los profesores trataron de seguir las normas que el propio Gobierno había establecido en el Código de Relaciones Laborales. Participaron en sesiones para establecer los niveles de servicios esenciales antes de emprender una acción laboral. En la primera parte de estas sesiones se trató de las funciones que eran esenciales en el contexto de una huelga parcial. En la segunda parte, se examinó en qué medida los profesores podían interrumpir los servicios de instrucción. Los profesores ejercieron su derecho limitado a la huelga siguiendo las órdenes relativas a los servicios esenciales en relación con su huelga parcial. Justo cuando el Consejo de Relaciones Laborales de Columbia Británica iba a resolver sobre la permisibilidad de los docentes a interrumpir la instrucción, el Gobierno de Columbia Británica les impuso un contrato para poner fin a la huelga. Esto suponía que los profesores no podían ni siquiera ejercer su derecho limitado a interrumpir los servicios de instrucción en virtud de la legislación sobre los servicios esenciales. Tanto en 2002 como en 2005, el Gobierno de Columbia Británica se aseguró de que no se permitiera a los docentes interrumpir cualquier servicio de instrucción. Cuando el Gobierno de Columbia Británica anunció que no autorizaría la más mínima injerencia en las actividades del empleador y procedió acto seguido a poner fin a la negociación, quedó destruido todo vestigio de libre negociación colectiva. Los docentes se vieron en la obligación de responder al margen del marco jurídico. La FDCB fue sancionada por ello: el empleador hizo valer la orden del Consejo de Relaciones Laborales ante el Tribunal Supremo de Columbia Británica, lo que resultó en la imposición de una multa de 500.000 dólares a la FDCB.
- 327.** Al promulgar la ley núm. 12/2005, el Gobierno de Columbia Británica impuso las condiciones de empleo de los docentes sin ninguna discusión o consulta previa, lo que es contrario a las recomendaciones del Comité. Al actuar así, el Gobierno de Columbia Británica privó a los docentes de esta provincia de todo medio legítimo para promover y defender sus intereses profesionales. Asimismo, socavó el derecho institucional de la FDCB para actuar como agente negociador en representación de sus miembros.
- 328.** La organización querellante se refiere además a la siguiente declaración del Vicepresidente y Secretario del Consejo de Relaciones Laborales de Columbia Británica en relación con la propensión del Gobierno de Columbia Británica a imponer convenios colectivos a los trabajadores:

...habiendo establecido esta política pública y marco reglamentario, los gobiernos han reaccionado a las presiones públicas e impuesto las condiciones de los convenios colectivos a través de la legislación para poner fin a diversos conflictos. Si bien la legislación puede poner término a un conflicto, no puede imponer la cooperación, ni ideas creativas e innovadoras para encontrar soluciones a largo plazo a los problemas ni el diálogo necesario para crear lugares de trabajo productivos, flexibles y adaptables. *Imponer las condiciones de un convenio colectivo mediante la intervención legislativa puede enfriar la relación entre las partes de la negociación colectiva a largo plazo.* Las partes podrían no estar motivadas para encontrar soluciones de colaboración y dejar al Gobierno adoptar decisiones delicadas; o bien, las partes podrían llegar a una solución estratégica a corto plazo para evitar la intervención legislativa, pero la relación a largo plazo podría no mejorar.

En su opinión, los gobiernos deben establecer una política pública y el marco reglamentario y después «dejar a la comunidad actuar dentro del marco establecido». Sin aludir al actual marco, consideró que podría ser necesario volver a evaluar la negociación colectiva en algunos sectores. Señaló que la negociación colectiva en el sector educativo K-12 (desde preescolar hasta la enseñanza secundaria superior) se había revisado bajo los auspicios del informe de la Comisión Wright, publicado en diciembre de 2004. En lo que respecta a dicho informe, la organización querellante declara que el Gobierno de Columbia Británica no actuó siguiendo las recomendaciones en él contenidas sino que impuso otro convenio colectivo y designó a otro comisionado.

- 329.** La organización querellante considera que el Gobierno de Columbia Británica ha demostrado un desprecio absoluto por sus propias normas y por los derechos de los trabajadores en Columbia Británica. La derogación del proceso de negociación colectiva a través de una intervención legislativa es incompatible con el sistema de libre negociación colectiva y libertad sindical y atenta contra él. Las acciones llevadas a cabo por el Gobierno de Columbia Británica socavan el sistema democrático de negociación colectiva en Columbia Británica, en violación de las normas internacionales establecidas y adoptadas por la OIT y que Canadá ha suscrito. El Gobierno de Columbia Británica no sólo se ha negado a seguir las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración y ha hecho caso omiso de los principios fundamentales de la OIT, sino que ha vuelto a imponer de forma unilateral una legislación contraria a las recomendaciones del Comité adoptadas por el Consejo de Administración.

C. Respuesta del Gobierno de Canadá

- 330.** En su comunicación de 21 de mayo de 2006, el Gobierno presenta las observaciones del Gobierno de Columbia Británica sobre los nuevos alegatos de la organización querellante contenidos en la comunicación de 7 de febrero de 2006. De conformidad con sus anteriores observaciones del caso, el Gobierno disiente de los alegatos formulados por la Federación de Docentes del Canadá (FDC) y por la Federación de Docentes de la Columbia Británica (FDCB). Según el Gobierno, la Ley relativa al Convenio Colectivo del Personal Docente no viola el Convenio núm. 87 de la OIT, ni limita el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, ni el derecho de estas organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes, a organizar su administración o a formular sus programas. Tampoco disuelve ni suspende organizaciones de trabajadores, ni transgrede el derecho de estas organizaciones a afiliarse a federaciones, ni impide que las mismas adquieran personalidad jurídica ni contraviene la legislación interna.
- 331.** El Gobierno explica que la Ley relativa al Convenio Colectivo del Personal Docente tenía por objetivo ampliar un convenio colectivo de forma que los niños pudieran acceder plenamente a su educación durante todo el año escolar y garantizar que el Gobierno pudiera seguir concibiendo medios eficaces para resolver las deficiencias del actual sistema de negociación antes de retomar las negociaciones.
- 332.** En cuanto a la Comisión de Investigación Laboral, el Gobierno explica que fue designada por el Gobierno de Columbia Británica para examinar formas eficaces de resolver las deficiencias del sistema de negociación en curso con la FDCB. La Comisión estaba encargada de informar al Gobierno antes del 31 de marzo de 2006. Se ha recibido el informe y el Gobierno está actualmente considerando las recomendaciones de la Comisión.

D. Conclusiones del Comité

- 333.** *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos de intervención legislativa en el proceso de negociación colectiva en el sector de la educación en la provincia de Columbia*

Británica. En su examen anterior del caso, el Comité había examinado alegatos según los cuales el Gobierno, a fin de volver a imponer una decisión arbitral que había sido anulada por el Tribunal Supremo de Columbia Británica, había adoptado unilateralmente y sin previa consulta con los interlocutores sociales, una legislación retroactiva (ley núm. 19/2004, por el que se enmiendan la Ley sobre Convenio Colectivo de los Servicios de la Educación y la Ley sobre el Sistema Escolar) que modificó o suprimió muchas disposiciones de los convenios colectivos libremente negociados en el sector de la educación. El Comité había instado al Gobierno de Columbia Británica a que modificara esta legislación y que en el futuro se abstuviera de recurrir a una intervención legislativa retroactiva en el proceso de negociación colectiva. El Comité también había recordado que había examinado este caso en el contexto de las decisiones que había tomado anteriormente en los casos núms. 2166 y 2180 (que se refieren a intervenciones legislativas en la negociación colectiva), y más concretamente en el caso núm. 2173, en la que se hacía referencia a una legislación estrechamente relacionada con el presente caso, a saber: la Ley sobre el Convenio Colectivo de los Servicios de la Educación (ley núm. 27/2002) y la Ley sobre Flexibilidad y Posibilidad de Elección en la Enseñanza Pública (ley núm. 28/2002).

- 334.** *En su última comunicación de fecha 7 de febrero de 2006, las organizaciones querellantes afirman que el Gobierno de Columbia Británica ha vuelto a violar los principios internacionales de libertad sindical y libre negociación colectiva con la promulgación de la ley núm. 12 (Ley relativa al Convenio Colectivo del Personal Docente de 2005). Las organizaciones querellantes resumieron la cuestión de la forma siguiente: la ley núm. 12/2005 se aprobó el 7 de octubre de 2005 y obtuvo la aprobación real ese mismo día; al prolongar la validez del convenio colectivo que expiraba el 30 de junio 2004 al 30 de junio de 2006, la ley núm. 12/2005 cumplía tres objetivos del Gobierno de Columbia Británica: 1) ponía fin a la huelga parcial iniciada por miembros de la FDCB; 2) impedía que el Consejo de Relaciones Laborales dictara una decisión sobre los servicios esenciales que habría permitido a los docentes proceder a una interrupción de los servicios educativos; y 3) aseguraba que los docentes no podían negociar un aumento salarial ni otras condiciones de trabajo a través del mecanismo pertinente. Como resultado de la aprobación la ley núm. 12/2005, durante cinco años se impusieron las condiciones de empleo, no mejoraron las condiciones de aprendizaje de los alumnos, se congelaron los haberes de los profesores y los profesores tuvieron que ejercer su derecho de huelga al margen de la estructura del Código de Relaciones Laborales de Columbia Británica. Según las organizaciones querellantes, las últimas actuaciones del Gobierno confirman y acrecientan la alarmante indiferencia del Gobierno de Columbia Británica por los principios fundamentales de la libertad sindical y la libre negociación colectiva. Aunque puede que el Gobierno de Columbia Británica reconozca sobre el papel la negociación colectiva para los profesores, éstos han sido privados en la práctica de todo medio lícito de ejercer su derecho a la huelga. El Gobierno de Columbia Británica ha demostrado una total falta de respeto por sus propias normas y por las decisiones de la OIT.*
- 335.** *El Comité deplora los alegatos según los cuales el Gobierno continúa interfiriendo en la negociación colectiva a través de la legislación a fin de despojar de sus derechos de negociación colectiva a la FDCB. El Comité toma buena nota de la indicación del Gobierno de que la Ley sobre el Convenio Colectivo del Personal Docente (ley núm. 12/2005) tenía por objetivo ampliar un convenio colectivo de forma que los niños pudieran tener pleno acceso a su educación durante todo el año escolar y garantizar que el Gobierno pudiera seguir concibiendo medios eficaces para resolver las deficiencias que presentaba el actual sistema de negociación antes de retomar las negociaciones, pero está especialmente preocupado por la última intervención unilateral por parte del Gobierno a pesar de las anteriores recomendaciones del Comité en ese sentido. El Comité toma nota de que todos los actos denunciados en estos últimos casos contra el Gobierno de Columbia Británica se refieren a una intervención legislativa por parte del Gobierno en el proceso de negociación, ya sea para poner fin a una huelga legal, imponer tasas salariales y condiciones de trabajo, circunscribir el alcance de la negociación colectiva, o*

reestructurar el proceso de negociación, y vuelve a reiterar lo que ya había señalado anteriormente.

*Recordando que la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 844]..., el Comité lamenta que el Gobierno se haya sentido obligado a recurrir a tales medidas y espera que se abstenga de hacerlo en las futuras negociaciones. El Comité señala asimismo que el recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros. Además, esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la filiación a un sindicato. Los posibles miembros o adherentes pueden verse así inducidos a considerar que es inútil adherirse a una organización cuya finalidad principal es representar a sus miembros en las negociaciones colectivas si comprueban que los resultados de las mismas se anulan a menudo por vía legislativa [véanse 330.º y 340.º informes, párrafos 304 y 452 respectivamente].*

- 336.** *El Comité destaca una vez más la gran importancia que concede al carácter voluntario de la negociación colectiva y a la autonomía de los interlocutores en la negociación, e insta al Gobierno a que en el futuro se abstenga de recurrir a este tipo de intervención legislativa en el proceso de negociación colectiva. El Comité toma nota de que el Gobierno está actualmente considerando las recomendaciones de la Comisión de Investigación Laboral designada por el Gobierno de Columbia Británica para examinar medios eficaces de resolver las deficiencias del sistema de negociación en curso con la FDCB y espera que dichas recomendaciones contribuyan a resolver las dificultades que enfrenta el sistema de negociación colectiva en Columbia Británica de conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité insta al Gobierno a que examine esas recomendaciones en consulta con los interlocutores sociales interesados y solicita al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución a este respecto. El Comité invita al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en el presente caso.*
- 337.** *El Comité lamenta profundamente que en la respuesta del Gobierno no se indiquen las medidas adoptadas o previstas para aplicar la anterior recomendación del Comité de modificar la ley núm. 19/2004 (por el que se enmiendan la Ley sobre el Convenio Colectivo de los Servicios de la Educación y la Ley sobre el Sistema Escolar), que modificaba o suprimía unilateralmente cientos de disposiciones de los convenios colectivos negociados y solicita al Gobierno de Columbia Británica que enmiende la legislación impugnada en consonancia con los principios de la libertad sindical.*

Recomendaciones del Comité

- 338.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité invita al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en el presente caso;*
 - b) el Comité insta al Gobierno de Columbia Británica a que enmiende la ley núm. 19/2004 y la ley núm. 12/2005 de conformidad con los principios de la libertad sindical, los compromisos internacionales asumidos por el Gobierno de Canadá, y*

- c) el Comité insta al Gobierno a que en el futuro se abstenga de recurrir a una intervención legislativa retroactiva en el proceso de negociación colectiva y espera que las recomendaciones formuladas en el reciente informe de la Comisión de Investigación Laboral contribuyan a resolver las dificultades que enfrenta el sistema de negociación colectiva en Columbia Británica de plena conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.***

Anexo

Abril de 2004	Las partes inician el proceso de negociación colectiva para el establecimiento de un nuevo convenio colectivo.
30 de junio de 2004	Expiración del convenio colectivo entre las partes.
19-26 de septiembre de 2005	Celebración de sesiones sobre los servicios esenciales en el Consejo de Relaciones Laborales para determinar en qué medida los docentes podían interrumpir totalmente los servicios de educación en el marco de la legislación sobre los servicios esenciales.
20-22 de septiembre de 2005	La FDCB celebró una votación sobre la huelga; los docentes votaron en un 88,5 por ciento a favor de la huelga.
28 de septiembre de 2005	Comenzó la fase <i>a)</i> del plan de acción de los docentes que consistía en una interrupción de las funciones no instructivas (administrativas) (huelga parcial).
3 de octubre de 2005	El Gobierno de Columbia Británica presentó el proyecto de ley núm. 12/2005, cuyo objetivo era poner fin a la huelga parcial e imponer otro convenio colectivo a las partes.
5 de octubre de 2005	Los docentes votaron a favor de interrumpir sus servicios el 7 de octubre para protestar por el proyecto de ley núm. 12/2005 porque imponía otro convenio colectivo.
6 de octubre de 2005	El empleador recurrió al Consejo de Relaciones Laborales de Columbia Británica para que dictara una orden conforme a la cual la interrupción anticipada de los servicios el 7 de octubre constituía una huelga ilegal. El Consejo de Relaciones Laborales dictó la orden.
6 de octubre de 2005	El Gobierno de Columbia Británica anunció la designación de Vince Ready como comisionado de la Investigación Laboral.
7 de octubre de 2005	Se aprobó el proyecto de ley núm. 12/2005 y se recibió la sanción real. Los profesores suspendieron sus servicios.
9 de octubre de 2005	El empleador hizo valer la orden del Consejo de Relaciones Laborales ante el Tribunal Supremo de Columbia Británica. El empleador pidió que se pronunciara el desacato a los tribunales y que se impusiera una multa a la FDCB.
13 de octubre de 2005	El Tribunal Supremo de Columbia Británica decidió que la FDCB había cometido desacato, emitió un interdicto contra la FDCB, y ordenó a la FDCB que se abstuviera de todo gasto que fomentase el desacato.
18-19 de octubre de 2005	Vince Ready (en calidad de mediador) entabló discusiones entre la FDCB y el Gobierno de Columbia Británica.
21 de octubre de 2005	El Tribunal Supremo de Columbia Británica impuso una multa de 500.000 dólares a la FDCB por desacato al Tribunal.
20-23 de octubre de 2005	Vince Ready formuló recomendaciones que fueron aceptadas por la FDCB y por el Gobierno de Columbia Británica. Los docentes votaron en un 77,7 por ciento a favor de volver a trabajar el 24 de octubre.
24 de octubre de 2005	Los docentes pusieron fin a la suspensión de los servicios y volvieron a las aulas.

CASO NÚM. 2430

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

**Queja contra el Gobierno del Canadá
relativa a la provincia de Ontario
presentada por
el Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (NUPGE)
en nombre de
el Sindicato de Empleados Públicos de Ontario (OPSEU)
apoyada por
— el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) y
— la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: las organizaciones reclamantes se oponen a las disposiciones de un estatuto (Ley de Negociación Colectiva en los Colegios, R.S.O. 1990, c.15) por el que se niega a todos los empleados a tiempo parcial de los colegios públicos el derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en la negociación colectiva

- 339.** La reclamación se recoge en una comunicación de fecha 7 de junio de 2005, presentada por el Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales (NUPGE) en nombre del Sindicato de Empleados Públicos de Ontario (OPSEU). La Internacional de Servicios Públicos (ISP) y el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) expresaron su apoyo a la reclamación en sendas comunicaciones, de fechas 17 de junio y 8 de noviembre de 2005, respectivamente.
- 340.** En una comunicación de fecha 10 de abril de 2006, el Gobierno del Canadá transmitió las respuestas del Gobierno de Ontario, fechadas el 12 de diciembre de 2005 y el 31 de marzo de 2006.
- 341.** Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos del querellante

- 342.** En su comunicación de 7 de junio de 2005, la organización querellante sostiene que la Ley de Negociación Colectiva en los Colegios (la «CCBA») vulnera la Constitución de la OIT y los Convenios núms. 87 y 98. Con arreglo a la CCBA, sólo los «empleados» pueden tomar parte en la negociación colectiva, y sólo se considera «empleados» a aquellas personas que se encuentran en dos unidades de negociación prescritas estatutariamente.
- 343.** La unidad de negociación de los docentes excluye a «los profesores que enseñan seis horas o menos a la semana; los consejeros y bibliotecarios empleados a tiempo parcial; y los profesores, consejeros y bibliotecarios nombrados para uno o más ciclos y por un máximo de 12 meses a lo largo de cualquier período de 24 meses». Como consecuencia de ello, los

trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a participar en la negociación colectiva en virtud de la CCBA (véase el anexo).

- 344.** Además, con arreglo a la Ley sobre Relaciones Laborales (OLRA), dichos trabajadores no pueden sindicarse dado que dicha ley no se aplica a los colegios comunitarios, según lo dispuesto en los artículos 4 y 29 de la OLRA y en el artículo 1 de la Ley de la Función Pública de Ontario (véase el anexo).
- 345.** La organización reclamante explica que esta exclusión de los trabajadores a tiempo parcial es un remanente anticuado, que data de la introducción de la CCBA en 1975. En el decenio de 1960 y a principios del decenio de 1970, no era extraño que existieran unidades de negociación restringidas a los trabajadores a tiempo completo, y que no existieran unidades de negociación para los trabajadores a tiempo parcial. Esta era la situación imperante en los colegios comunitarios. En aquel momento, la CCBA instituyó legalmente las unidades de negociación existentes, que integraban a los trabajadores a tiempo completo, y las características de dichas unidades de negociación. Al mismo tiempo, la CCBA se opuso en la práctica a cualquier intento de los sindicatos para organizar a los trabajadores a tiempo parcial. El resultado fue la congelación de las unidades existentes para los trabajadores a tiempo completo, y la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial. Esta situación se sigue manteniendo casi 30 años después.
- 346.** Los trabajadores a tiempo parcial constituyen una categoría especialmente vulnerable. Tienen una relación de trabajo continua pero, en todo lo que atañe a los salarios, las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo, son tratados como ciudadanos de segunda en el lugar de trabajo.

Cargas de trabajo de docencia a tiempo parcial

- 347.** Por docente a tiempo parcial en un colegio comunitario se entiende un docente que imparte un máximo de seis horas de clase a la semana de manera habitual. Cuando se creó esta definición en el decenio de 1970, esta carga de trabajo docente representaba cerca de la cuarta parte de la carga de trabajo de un docente a tiempo completo. Esta definición no se alteró en el decenio de 1980, cuando se introdujo la fórmula de las cargas de trabajo, y la carga de trabajo máxima para los docentes de la enseñanza superior quedó fijada en 18 horas semanales. La carga de trabajo máxima para un docente a tiempo completo, sin horas extraordinarias, es de 44 horas a la semana. La carga de trabajo de cualquier docente incluye las horas de clase, más las de preparación, evaluación y otras funciones profesionales. En consecuencia, la cuarta parte de la carga de trabajo de un docente a tiempo completo supone once horas de carga de trabajo. El límite absoluto de horas de carga de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, es de 47 horas semanales. La encuesta más reciente de las cargas de trabajo de docencia revela que, en la práctica, se asigna a los docentes un promedio de 41 horas semanales de carga de trabajo. Dado que la definición del docente a tiempo parcial sólo toma en consideración las horas de clase, el Sindicato de Empleados Públicos de Ontario (OPSEU) sospecha que los colegios han utilizado la posibilidad de que disponen para incrementar sin límite alguno el número de alumnos en las clases, con el fin de explotar a estos trabajadores incrementando su carga de trabajo mucho más allá de la cuarta parte de la carga de trabajo de un profesor a tiempo completo. La tasa salarial máxima pagada a los docentes a tiempo parcial tiende a ser de 40 dólares por hora, y solamente se les pagan las horas de clase. Esto es comparable a la tasa horaria máxima de remuneración de los docentes con carga de trabajo parcial. Los docentes con carga de trabajo parcial son remunerados sobre una base horaria, en función del número de horas de enseñanza. No se les niega el derecho a sindicarse.

Personal auxiliar a tiempo parcial que trabaja jornadas completas

- 348.** En el cuadro 2 de la CCBA, se establece que: «La unidad de negociación del personal auxiliar... no incluye a: vi) el personal empleado por un máximo de 24 horas a la semana». El OPSEU ha controlado tradicionalmente la situación relativa a las horas trabajadas por los empleados auxiliares a tiempo parcial. En los llamados «períodos de máxima demanda» (por ejemplo durante el período de inscripción en el mes de septiembre), algunas representaciones locales del OPSEU han permitido a los colegios ampliar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial más allá del máximo permitido de 24 horas — en general únicamente por un período de unas tres semanas. En la actualidad, la mayoría de los colegios entregan a las representaciones locales una copia de la lista de trabajadores a tiempo parcial y de las horas que han trabajado, normalmente sobre una base bisemanal. A raíz de las discusiones celebradas con un grupo de trabajadores, resulta evidente que el colegio está abusando de esta práctica. Se informó acerca de personas que trabajaban 35 horas durante períodos de cuatro o cinco meses seguidos. En un ejemplo, una trabajadora a tiempo parcial afirmó que, si hubiera sabido que se trataba de jornadas completas, hubiera presentado su candidatura para un puesto. Según una política aplicada por un colegio, los trabajadores a tiempo parcial tienen la misma tasa de remuneración que los trabajadores a tiempo completo, «como si quedaran abarcados por el convenio colectivo». No obstante, aun en este caso, parece que el colegio está pasando por alto esta declaración. Un trabajador, empleado como técnico electricista, trabaja al lado de un trabajador a tiempo completo que realiza el mismo trabajo, pero con una tasa salarial más elevada. El trabajador a tiempo parcial lleva dos años trabajando en ese puesto, y sólo está recibiendo en torno al 60 por ciento de la remuneración del trabajador a tiempo completo.
- 349.** La organización querellante señala que la gran mayoría de la fuerza laboral a tiempo parcial de Ontario tiene la posibilidad de tratar de sus condiciones de trabajo a través de la participación en la negociación colectiva. Los trabajadores a tiempo parcial de las universidades, escuelas públicas y escuelas de enseñanza secundaria, de los hospitales y del sector público en general, pueden integrarse en unidades combinadas o registrar unidades de trabajadores a tiempo parcial. No existe ninguna justificación para dar un trato distinto a los trabajadores a tiempo parcial de los colegios comunitarios. La organización querellante se remite a los principios aplicados tradicionalmente por el Comité en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores a crear y afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente, y en particular al caso núm. 1900 (Ontario), en el que el Comité llegó a conclusiones similares, y declara que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de los colegios comunitarios es igualmente injusta.
- 350.** La organización querellante solicita que el Comité recomiende al Gobierno que modifique la CCBA de modo que todos los empleados del sistema de colegios públicos puedan ejercer efectivamente sus derechos de libertad sindical y de asociación.

B. Respuesta del Gobierno

- 351.** En su comunicación de fecha 12 de diciembre de 2005, el Gobierno de Canadá transmitió las observaciones del Gobierno de Ontario que declara que la Ley de Negociación Colectiva en los Colegios es un estatuto sometido a la autoridad del Ministerio de Formación, Colegios y Universidades de Ontario (MTCU), cuya opinión ha sido solicitada. El MTCU hace hincapié en que es primordial entender el cometido complejo y diverso de los 24 colegios de artes aplicadas y tecnología abiertos en Ontario para entender los motivos que llevan a excluir del régimen de negociación previsto en la ley a determinado personal docente y personal auxiliar a tiempo parcial.
- 352.** La Ley de 2000 de Colegios de Artes Aplicadas y Tecnología de Ontario (OCAAT), que es la legislación por la que se rigen los colegios, establece que:

Los objetivos de los colegios son: ofrecer un programa integral de enseñanza y de formación superior orientadas hacia una carrera profesional a fin de ayudar a las personas a encontrar y conservar un empleo, de responder a las necesidades de los empleadores y a la evolución del entorno laboral, y de contribuir al desarrollo económico y social de sus comunidades locales respectivas.

Para lograr estos objetivos, los colegios ofrecen una amplia gama de títulos, diplomas y certificados de programas de educación superior, que tienen como finalidad ofrecer conocimientos y calificaciones del más alto nivel que permitan a sus graduados encontrar un empleo en lugares de trabajo cada vez más complejos y que evolucionan rápidamente. Además, se asocian con instituciones empresariales, industriales y educativas, imparten educación y formación profesional a los adultos, calificaciones básicas y alfabetización, formación de aprendizaje en el colegio e investigación aplicada (artículo 2, párrafo 3 de la OCAAT). Los programas se imparten tanto en régimen de dedicación plena como a tiempo parcial. La educación permanente para los adultos representa un elemento importante y esencial de los servicios que prestan los colegios a sus comunidades. Uno de los indicios que reflejan el alcance del sistema colegial, y su importancia para Ontario, son los pagos por transferencias al sistema, que alcanzaron 1,076 billones de dólares en 2005-2006.

- 353.** El régimen centralizado de negociación colectiva creado por la ley es único en el sector público de Ontario. Existe un único agente negociador, que actúa en nombre de todos los empleadores de los colegios, un único convenio colectivo para cada una de las dos unidades de negociación definidas (docentes y auxiliares), y una disposición de «uno en huelga, todos en huelga». La diversidad y el alcance de las actividades de los colegios y de la estructura centralizada de negociación son factores importantes que resultan en la contratación de personal a tiempo parcial por parte de los colegios.
- 354.** Se exige que los programas y actividades de los colegios respondan de manera inmediata a las necesidades, que a menudo cambian rápidamente, de los empleadores y de la fuerza laboral. Además, los colegios imparten programas educativos complejos, especializados y que reflejan los últimos adelantos, así como otros servicios que requieren unos conocimientos técnicos especializados únicos o escasos y para los que existe una gran demanda del sector privado. Con frecuencia, las personas que disponen de estas calificaciones están trabajando a tiempo completo en sus ámbitos de especialización, y sólo trabajan a tiempo parcial para el sector docente. Los intereses de estas personas suelen guardar poca relación con los del personal a tiempo completo, y el MTCU entiende que una importante proporción de dichas personas, ya sea porque disponen de otro empleo o por motivos profesionales, no desearía o se resistiría a aceptar un empleo en un colegio si se exigiera o pudiera llegar a integrarse en una unidad de negociación.
- 355.** Se plantea una situación análoga en el contexto de los cursos de formación permanente impartidos en los colegios, por ejemplo los cursos de interés general que suelen impartirse por las tardes. Una proporción importante de estos cursos es impartida por instructores, a menudo por períodos de tiempo limitados, con la intención expresa de completar otros intereses o por un interés general de enseñar una materia única o especializada. La capacidad de los colegios para ofrecer el número y la gama actuales de cursos se vería amenazada si no tuvieran acceso a una reserva de personas dispuestas a prestar a los colegios estos servicios a tiempo parcial.
- 356.** Ontario tiene un interés vital en mantener un sistema colegial no solamente viable, sino que cuente con la capacidad para ofrecer el máximo en materia de enseñanza, investigación y experiencia de aprendizaje, ya que con ello contribuye al bienestar económico de Ontario y, por extensión, del Canadá. Por este motivo, la aportación financiera del Gobierno para el funcionamiento de los colegios está aumentando en 133,5 millones de dólares respecto de los niveles de 2004-2005, con el objetivo concreto de aumentar el acceso de los grupos subrepresentados al sistema y de incrementar la calidad del mismo.

357. El MTCU está seguro de que los colegios siempre se han comprometido a garantizar que disponen de trabajadores de alta calidad, dedicados al éxito de los colegios y de sus estudiantes, y que este logro depende en gran medida de la existencia de un régimen de negociación colectiva justo, firme y pertinente. Al mismo tiempo, el MTCU reconoce la relación existente entre las actuales definiciones de las unidades de negociación en los colegios y la capacidad de estos últimos para atraer y retener al personal docente y auxiliar a tiempo parcial con el fin de garantizar que los colegios puedan cumplir plenamente su mandato. El MTCU considera que debe otorgar prioridad a las necesidades de la provincia y adoptar todas las medidas que sean razonables para ofrecer el apoyo que propiciará la continuidad de un sistema colegial viable y de alta calidad que le permita cumplir con su difícil mandato.
358. En su comunicación de fecha 31 de marzo de 2006, y habida cuenta de la inquietud expresada por el Comité en el contexto del caso núm. 2305 [véase 338.º informe, párrafo 37], el Gobierno señala las diferencias entre este caso y los casos núms. 2025 y 2305, e indica a este respecto que las mesas de coparticipación en la educación que se mencionan en estos dos últimos casos, y que propician un entorno de diálogo participativo entre los sindicatos y el Gobierno, constituyen una respuesta adaptada a los problemas que comparten los docentes, los sindicatos, las juntas directivas de las escuelas locales y el Gobierno en los sectores de la enseñanza primaria y secundaria. En este sector, existe un régimen de negociación colectiva pleno, estableciéndose el nexo de la negociación colectiva en el plano de las juntas directivas de las escuelas. En cambio, la legislación en materia de negociación colectiva que se impugna en este caso no abarca a los trabajadores de las escuelas primarias o secundarias, ni a los de las universidades de Ontario. Además, la ley se aplica exclusivamente a los colegios comunitarios de la provincia, y establece un régimen de negociación colectiva centralizado a nivel de la provincia que es propio del sector público de Ontario.

C. Conclusiones del Comité

359. *El Comité observa que este caso se refiere a una denegación del derecho a la negociación colectiva al personal docente y auxiliar contratado a tiempo parcial por los colegios de artes aplicadas y tecnología de Ontario mencionados en el anexo 1:*
360. *Al tiempo que toma nota de las explicaciones facilitadas por el Gobierno acerca de las circunstancias específicas de los programas y actividades de los colegios, de los conocimientos técnicos especializados que se exige a los citados instructores, y de la limitada comunidad de intereses de éstos con el personal que trabaja en régimen de dedicación plena, el Comité recuerda que todos los trabajadores, sin discriminación de ninguna clase, con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 205 y 206]. El Comité recuerda además que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 236].*
361. *El Comité también señala que todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 793] y que ninguna disposición del Convenio núm. 98 autoriza la exclusión del personal temporero de su campo de aplicación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 802].*
362. *Aunque es posible que las circunstancias concretas de los trabajadores a tiempo parcial antes citados requiera un trato diferenciado y algunos ajustes en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etcétera, así*

como negociaciones específicas que tomen en consideración su situación y requisitos laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los trabajadores a tiempo parcial. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte rápidamente medidas legislativas para garantizar que el personal docente y auxiliar contratado a tiempo parcial por los colegios de artes aplicadas y tecnología disfruta plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, en pie de igualdad con los demás trabajadores. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.

Recomendación del Comité

363. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar la siguiente recomendación:

El Comité pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte rápidamente medidas legislativas para garantizar que el personal docente y auxiliar contratado a tiempo parcial por los colegios de artes aplicadas y tecnología de Ontario disfruta plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva en pie de igualdad con los demás trabajadores. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.

Anexo 1

1. Ley de Negociación Colectiva en los Colegios

R.S.O. 1990, capítulo C.15

1. En la presente ley y en los cuadros, se entiende por «empleado» toda persona contratada por una junta de directores de un colegio de artes aplicadas y tecnología en un puesto o con una clasificación que corresponda a la unidad de negociación del personal docente o a la unidad del personal auxiliar recogidas en los cuadros 1 y 2.
2. 1) Esta ley se aplica a todas las negociaciones colectivas relativas a los términos y condiciones de empleo de los empleados.
2) No se realizará ninguna negociación colectiva de este tipo, salvo con arreglo a lo dispuesto en la presente ley.

Cuadro 1

La unidad de negociación del personal docente incluye a los empleados de todas las juntas de directores de colegios de artes aplicadas y tecnología contratados como profesores, consejeros o bibliotecarios, pero no incluye a:

- vi) los profesores que enseñan seis horas o menos a la semana;
- vii) los consejeros y bibliotecarios empleados a tiempo parcial;
- viii) los profesores, consejeros y bibliotecarios nombrados para uno o más ciclos y por un máximo de 12 meses a lo largo de cualquier período de 24 meses.

Cuadro 2

La unidad de negociación del personal auxiliar incluye a los empleados de todas las juntas de directores de colegios de artes aplicadas y tecnología contratados en puestos o con clasificaciones de personal funcionario, de oficinas, técnico, de atención de la salud, de

mantenimiento, de servicios de obra, de envíos, de transporte, de cafetería y de guardería, pero no incluye a:

- vi) el personal empleado por un máximo de 24 horas a la semana.

2. Ley de Relaciones Laborales, 1995

S.O. 1995, capítulo 1, cuadro A

- 4. 1) La presente ley es de obligatorio cumplimiento para los organismos de la Corona distintos de:
 - b) aquellos designados en el artículo 29.1, 1), a) de la Ley de la Función Pública.
- 2) Excepto lo dispuesto en el apartado 1), la presente ley no es de obligado cumplimiento para la Corona.

Ley de la Función Pública

R.S.O. 1990, capítulo p. 47

- 29.1. 1) El Vicegobernador del Consejo puede promulgar normas,
 - a) para designar los organismos de la Corona a efectos de la definición del «Empleado de la Corona».

Reglamento 57/95

- 1. Se citan a continuación los organismos de la Corona designados a efectos de la definición del «Empleado de la Corona» recogida en el artículo 1 de la ley:
 - 1) los colegios de artes aplicadas y tecnología creados en virtud de la Ley del Ministerio de Colegios y Universidades.

CASO NÚM. 2392

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)**

Alegatos: la organización querellante alega diferentes prácticas antisindicales por parte de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, incluidos la discriminación en perjuicio del secretario general del sindicato querellante, el despido de afiliados, violaciones al derecho de negociación colectiva y la imposibilidad de que el sindicato

<p><i>de empresa afilie a trabajadores suministrados por empresas externas</i></p>
--

- 364.** El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2005 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 338.º informe, párrafos 645 a 681, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión (noviembre de 2005)].
- 365.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 6 de enero de 2006.
- 366.** 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. Examen anterior del caso

- 367.** En su anterior examen del caso en noviembre de 2005, el Comité formuló las conclusiones siguientes [véase 338.º informe, párrafo 681]:
- 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.

B. Respuesta del Gobierno

- 368.** En su comunicación de fecha 6 de enero de 2006, el Gobierno reitera sus comunicaciones anteriores y actualiza la información entregada anteriormente al Comité de Libertad Sindical relativa al estado de las causas de prácticas antisindicales y otras seguidas contra la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- 369.** Más concretamente, el Gobierno señala que:
- las causas referidas a prácticas antisindicales, iniciadas por la Dirección del Trabajo, ante el 4.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuyos números de roles corresponden al 3546-04 y al 2561-04, no fueron acogidas en primera instancia. Habiendo sido apeladas (roles de ingreso 8392-2004 y 7065-2004), en ambos casos la Corte de Apelaciones de Santiago se pronunció confirmando las sentencias dictadas por el tribunal de primera instancia;

- la otra causa por prácticas antisindicales se refiere a una iniciada por el sindicato querellante bajo el rol núm. 1677-05, en trámite ante el 3.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Habiéndose dictado el auto de prueba, con fecha 22 de diciembre de 2005, el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile en su calidad de parte demandante, presentó un avenimiento, siendo ésta, la última actuación consignada en el referido expediente;
- en los juicios con rol núms. 3716-04, 4392-03 y 4391-03 correspondientes al 3.º, 2.º y 4.º Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago respectivamente, se ha oficiado a dicho Juzgado para que informe sobre las causas de prácticas antisindicales radicadas en ese tribunal entre las mismas partes;
- en relación con las otras causas judiciales informadas, referidas a impugnaciones de multas por infracciones constatadas, seguidas ante el 3.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, es posible informar que en la causa de rol núm. 3716-04, se ha dictado «cítese a las partes a oír sentencia» y en las causas de rol núms. 3717-04 y 3718-04, están decretadas diligencias de prueba de exhibición de documentos;
- en cuanto al juicio por simulación, que se tramita ante el 6.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, rol núm. 3855-03, se mantiene en los mismos términos informados al Comité en oficio núm. 640, de 9 de febrero de 2005.

C. Conclusiones del Comité

- 370.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante había alegado 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.*
- 371.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales en una de las causas judiciales por prácticas antisindicales el sindicato querellante presentó un avenimiento; en la otra, la Corte de Apelaciones de Santiago confirmó las sentencias del tribunal de primera instancia que no habían sido favorables al sindicato y en dos otras, el Gobierno ha solicitado información a las autoridades judiciales o se está a la espera de la sentencia. El Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias dictadas o que se dicten.*
- 372.** *El Comité toma nota de que según se desprende de las declaraciones del Gobierno no han concluido todavía los juicios (promovidos por la empresa) impugnando multas por las infracciones constatadas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 373.** *Por último, el Comité toma nota de que en cuanto al juicio por simulación (de la contratación laboral a través de terceros, referido a empresas externas), el Gobierno*

indica que la situación del juicio se mantiene en los mismos términos que había informado anteriormente al Comité (la empresa había presentado una reclamación judicial contra la multa administrativa y el juicio sigue pendiente de resolución). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias dictadas o que se dicten en relación con los juicios por prácticas antisindicales seguidos contra la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de los juicios promovidos por la empresa con objeto de impugnar multas administrativas por infracciones de la legislación laboral y por simulación (de la contratación laboral a través de terceros, referido a empresas externas).*

CASO NÚM. 1787

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- **la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**
- **la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)**
- **la Federación Sindical Mundial (FSM)**
- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**
- **la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD)**
- **la Central de Trabajadores de Colombia (CTC)**
- **la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y entidades adscritas (ASODEFENSA)**
- **la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y**
- **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y otros**

Alegatos: asesinatos, secuestros, desapariciones, atentados, detenciones, amenazas y persecución contra dirigentes y sindicalistas. Grave situación de impunidad

375. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 458 a 620]. El Comité recuerda que desde 1995 el presente caso ya ha sido examinado en 18 ocasiones en cuanto al fondo [véase 297.º informe, párrafos 465 a 483; 304.º informe, párrafos 159 a 178; 306.º informe, párrafos 248 a 294; 309.º informe, párrafos 69 a 91; 311.º informe, párrafos 272 a 292; 314.º informe, párrafos 4 a 41;

319.º informe, párrafos 5 a 116; 322.º informe, párrafos 5 a 37; 324.º informe, párrafos 257 a 289; 327.º informe, párrafos 327 a 344; 328.º informe, párrafos 84 a 124; 329.º informe, párrafos 357 a 384; 330.º informe, párrafos 468 a 506; 331.º informe, párrafos 212 a 254; 333.º informe, párrafos 388 a 464; 335.º informe, párrafos 680 a 731; 337.º informe, párrafos 489 a 551 y 340.º informe, párrafos 458 a 620]. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió nuevos alegatos por comunicaciones de 11 de abril, 15 de mayo y 27 de septiembre de 2006. El Sindicato de Empleados Públicos del Sena (SINDESENA) y la Federación Sindical Mundial (FSM) enviaron nuevos alegatos por comunicaciones de 9 y 30 de junio de 2006, respectivamente. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS) envió nuevos alegatos por comunicación de 13 de julio de 2006. La Unión Sindical Obrera (USO) envió nuevos alegatos por comunicación de 21 de septiembre de 2006.

376. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 6 de febrero, 20 de marzo, 16 de junio y 15 de julio de 2006.

377. 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

378. En su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre los alegatos que quedaron pendientes y que se refieren principalmente a actos de violencia contra sindicalistas [véase 340.º informe, párrafo 620]:

- a) el Comité manifiesta su aprecio por la invitación realizada a su presidente. El Comité toma nota con interés del informe de la Visita Tripartita de Alto Nivel y de la total cooperación demostrada por el Gobierno para que los miembros de la Visita pudieran disponer de la más completa y franca información sobre la situación sindical. El Comité reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para mejorar la protección de los dirigentes sindicales, afiliados y organizaciones sindicales y para avanzar en las investigaciones de los casos. El Comité coincide en la importancia del diálogo tripartito para avanzar en estos esfuerzos y apoya no sólo la recomendación de los miembros de la Visita Tripartita de reactivar la Comisión Interinstitucional, proceso sobre el cual pide que se lo mantenga informado, sino también la reactivación de la Comisión Permanente de Concertación en Políticas Laborales y Salariales y la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT. El Comité también insta, tal como sugirieran los miembros de la Visita a que se considere seriamente la posibilidad de establecer una Oficina de la OIT en Colombia con el objetivo de facilitar la comunicación entre el Gobierno y el Comité de Libertad Sindical sobre los pasos a seguir para combatir y en última instancia eliminar la situación existente de impunidad, así como para lograr una aplicación más efectiva de la libertad sindical, el diálogo tripartito y los objetivos del Programa Especial;
- b) el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas a su alcance para poner fin a los actos de violencia contra los dirigentes y afiliados sindicales y que continúe manteniéndolo informado de las medidas de protección y de los esquemas de seguridad implementados, así como los que se adopten en el futuro respecto de otros sindicatos y otros departamentos o regiones;
- c) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados por la subunidad especializada para el tratamiento de los casos de violaciones de los derechos humanos de los sindicalistas, en el marco de la Fiscalía General de la Nación;
- d) tomando nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a los procesos judiciales con sentencias firmes por delitos cometidos contra sindicalistas y de las

condenas impuestas a los culpables, el Comité insta una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se investiguen todos los nuevos hechos de violencia alegados y que se lleven adelante con vigor todas las investigaciones iniciadas a fin de poner término a la intolerable situación de impunidad sancionando de manera efectiva a todos los responsables;

- e) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la entrada en vigor y el modo de aplicación de la ley de justicia y paz, del resultado final de los recursos incoados ante la Corte Constitucional y sobre cualquier impacto que esta ley pueda tener en los diversos casos de asesinato y violencia pendientes, y
- f) en cuanto a los alegatos presentados por el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) relativos a la existencia de un plan, denominado «Operación Dragón» para eliminar a varios dirigentes sindicales, observando que se trata de alegatos de suma gravedad, los cuales afectan gravemente el libre ejercicio de los derechos sindicales además, de los derechos humanos fundamentales, el Comité pide al Gobierno que ponga a disposición de la Procuraduría General de la Nación todos los medios necesarios para que ésta pueda llevar adelante una investigación independiente y exhaustiva, que informe sobre los resultados de la misma y que garantice plenamente la seguridad y la integridad física de todas las personas amenazadas, garantizándoles una protección que goce de la confianza de las mismas.

B. Nuevos alegatos

379. En sus comunicaciones de fechas 11 de abril, 15 de mayo, 9 y 30 de junio, 13 de julio y 27 de septiembre de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el Sindicato de Empleados Públicos del Sena (SINDESENA) y la Federación Sindical Mundial (FSM) y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS) y la Unión Sindical Obrera (USO) denunciaron los siguientes actos de violencia contra dirigentes y afiliados de diferentes organizaciones sindicales:

Asesinatos

1. Orlando Ariza, afiliado al Sindicato de Trabajadores Independientes del Meta (SINTRAGRIM) el 26 de febrero de 2005, en el Meta;
2. Efrén Ramírez, afiliado al Sindicato de Trabajadores Independientes del Meta (SINTRAGRIM) el 26 de febrero de 2005, en el Meta;
3. Mauricio Burbano, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad (SINTRAELECOL) el 3 de marzo de 2005, en el departamento del Huila;
4. Alonso José Diomédez Subiera, afiliado a la Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales, Clínicas, Consultorios (ANTHOC), el 25 de marzo de 2005, en Arauca;
5. Susana Nazareth, afiliada a la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Jurisdiccional (ASONAL JUDICIAL), el 1.º de abril de 2005 en Putumayo;
6. Maicol Steven Alberico, afiliado al Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación del Valle (SUTEV), el 16 de abril de 2005, en el Valle del Cauca;
7. Claudia Bedoya, afiliada a la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Jurisdiccional (ASONAL JUDICIAL) el 6 de abril de 2005, en el departamento de Antioquia;

8. Iris del Carmen Benítez, afiliada a la Asociación de Maestros de Córdoba (ADEMACOR) el 10 de abril de 2005, en Montería, Córdoba;
9. Fanny Robles, afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINTRAINAL) el 20 de abril de 2005, en Bucaramanga, departamento de Santander;
10. Robinsón Robles, afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINTRAINAL) el 20 de abril de 2005, en Bucaramanga, departamento de Santander;
11. Benjamín Arrigui Díaz, afiliado a la Asociación de Instructores del Caquetá (AICA) el 22 de abril de 2005, en el departamento de Caquetá;
12. Héctor Verbel Paternita, afiliado al Sindicato de la Caja Agraria, el 2 de mayo de 2005, en Barranquilla, departamento del Atlántico;
13. Wilfredo Sánchez García, afiliado a la Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (ASEINPEC);
14. José Adán Cárdenas Pallares, afiliado a la Asociación Sindical de Instructores Nortesantanderianos (ASINORT), el 16 de mayo de 2005, en el norte de Santander;
15. Jaime Moreno Chiquita, afiliado al Sindicato de Trabajadores Independientes del Meta (SINTRAGRIM), el 30 de mayo de 2005 en el departamento del Meta;
16. Gilberto Agudelo, presidente de SINTRAUNICOL, sus restos fueron reconocidos el 2 de junio de 2005, en el departamento del Santander;
17. Alberto Tapias García, afiliado al Sindicato de Trabajadores Independientes del Meta (SINTRAGRIM), el 5 de junio de 2005, en el departamento del Meta;
18. Beatriz Moreno Rocha, afiliada al Sindicato de Maestros de Casanay (SIMAC) el 6 de junio de 2005, en Casanare;
19. Dorance de Jesús, Parra Vélez, afiliada a la Asociación de Instructores del Caquetá (AICA), el 23 de junio de 2005, en el departamento del Caquetá;
20. Julio César Toro Gómez, afiliado a la Asociación de Instructores de Antioquia (ADIDA), el 23 de junio de 2005, en Medellín, departamento de Antioquia;
21. William Edison Medina, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Magisterio de Nariño (SIMANA), el 28 de junio de 2005, en Nariño;
22. Julio César Pasto Larrañaga, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Magisterio de Nariño (SIMANA), el 8 de julio de 2005, en Nariño;
23. Rosabeth López Amezquita, afiliada a la Asociación de Instructores del Caquetá (AICA), el 11 de julio de 2005, en San Vicente del Caguán, Caquetá;
24. Germán Gómez Gómez, afiliado a la Asociación de Instructores de Antioquia (ADIDA), el 24 de julio de 2005, en Carmen del Viboral, Antioquia;
25. Juan Guillermo Ríos, afiliado al Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria de la Caña de Azúcar de Colombia (SINTRAINCAÑAZUCOL), el 28 de julio de 2005, en el Valle del Cauca;

26. Jairo González, afiliado al Sindicato de Pequeños Agricultores de Bolívar (SINPABOL), el 29 de julio de 2005 en Bolívar;
27. Tomás Rubén Serge, afiliado a la Asociación de Trabajadores de la Contraloría General (ASOCONTROL) el 3 de agosto de 2005, en Barranquilla, departamento del Atlántico;
28. Belén Hincapié Patiño, afiliada a la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA) el 9 de agosto de 2005, en Antioquia;
29. Omar Dorado Renteria, afiliado a la Asociación de Institutores del Caquetá;
30. Jesús Adrián Sánchez Bedoya, afiliado al Sindicato de Maestros del Tolima (SIMATOLI) el 18 de agosto de 2005 en el departamento del Tolima;
31. Robin Rodrigo Díaz Acosta, afiliado a la Asociación de Maestros de Córdoba (ADEMACOR) el 19 de agosto de 2005, en Puerto Libertador, departamento de Córdoba;
32. Domingo Orlando Cortes Quiñones, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Magisterio de Nariño (SIMANA), el 20 de agosto de 2005, en el departamento de Nariño;
33. Luis Alfredo Corzo Sarmiento, afiliado a la Asociación de Educadores del César (ADUCESAR) el 16 de septiembre de 2005;
34. Jesús Olmedo Arango Ocampo, afiliado al Sindicato único de Trabajadores de la Educación del Valle (SUTEV), el 21 de septiembre de 2005, en Cali, Valle del Cauca;
35. Napoleón Galván Cheveriche, afiliado al Sindicato de Educadores de Santander (SES), el 22 de septiembre de 2005, en San Onofre, Santander;
36. Alejandro López Garcés, afiliado a la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), el 1.º de octubre de 2005, en Yarumal, Antioquia;
37. Pedro Pérez Orozco, afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) el 3 de octubre de 2005, en Barranquilla, Atlántico;
38. Luis Ignacio Aristizábal Botero, afiliado a ASONAL JUDICAL, el 21 de octubre de 2005, en Medellín;
39. Martha Cecilia Gasca Claros, afiliada a la Asociación de Institutores del Caquetá (AICA) el 22 de octubre de 2005, en Cartagena del Chairá, Caquetá;
40. Adriana Francisca Padilla Echeverría, afiliada al Sindicato de Educadores del Magdalena (EDUMAG), el 30 de octubre de 2005, en Santa Marta (Magdalena);
41. Erial Ferro, afiliado al Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación del Valle (SUTEV), el 25 de noviembre de 2005, en Cali, Valle del Cauca;
42. Benjamín Araujo Montero, afiliado a la Asociación de Educadores del Guajira (ASODEGUA) el 12 de diciembre de 2005, en Riohacha, Guajira;
43. Arturo Díaz García, afiliado al Sindicato de Trabajadores Agrarios del Tolima (SINTRAGRITOL), el 21 de diciembre de 2005 en Ibagué, Tolima;

44. Nabonazar Antonio Ojeda Almanza, afiliado a la Asociación de Maestros de Córdoba (ADEMACOR), el 27 de diciembre de 2005, en Montería, Córdoba;
45. Guillermo Zemanate Bermeo, afiliado a la Asociación de Institutores del Cauca (ASOINCA), el 23 de febrero de 2006 en Popayán;
46. Héctor Díaz Serrano, afiliado a la Unión Sindical Obrera (USO), el 2 de marzo de 2006 en Campo Casabe;
47. Daniel Cortez Cortez, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (SINTRAELECOL), el 2 de marzo de 2006 en Santander;
48. Jaime Enrique Gómez Velásquez, ex presidente del Sindicato de Teléfonos de Bogotá, desaparecido el 21 de marzo de 2006 y hallado muerto días después;
49. Nelson Martínez, afiliado al Sindicato de los Trabajadores de la Construcción (SINDICONS) el 29 de abril de 2006 en Las Palmeras.
50. Luis Antonio Arismendi, presidente del Sindicato Manuela Beltrán de Trabajadores y Expendedores de Alimentos y Bebidas de la plaza del Mercado del Barrio San Francisco de Ciudad Bolívar (SINDIMANUELA), desapareció en mayo de 2006 y fue hallado muerto el 6 de junio de 2006 en Zipacón;
51. Jorge Guillén Leal, afiliado a SINTRAINQUIGAS, el 23 de julio de 2006 en Cobiva;
52. Jaime García, afiliado a la Asociación Municipal de Usuarios Campesinos de Tame, el 9 de agosto de 2006;
53. Carlos Arturo Bonilla, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares (HOCAR) en Barrancabermeja, el 17 de agosto de 2006;
54. Germán Eduardo Solando Andrade, afiliado a ASEDAR, el 6 de septiembre de 2006;
55. José Gregorio Izquierdo, presidente del Sindicato de Trabajadores de Empresas Públicas de Arauca (SINTRAEMSERPA), el 13 de septiembre de 2006;
56. Alejandro Uribe, dirigente de la Asociación de Mineros de Bolívar, el 19 de septiembre de 2006, en Bagra;
57. José Ignacio Amaya Ruiz, dirigente de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), el 21 de septiembre de 2006.

Amenazas

1. Plutarco Vargas Roldán, dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL), recibió amenazas el 4 de febrero de 2006;
2. la Central Unitaria de Trabajadores recibió una carta de amenazas el 8 de marzo de 2006;
3. Porfirio Rivas Moreno y Eder Montes Alvarez, presidente y secretario de prensa del Sindicato de Trabajadores Postales (STPC), han solicitado protección estatal, pero todavía no la han recibido;

4. Rodolfo Vecino Acevedo, secretario de derechos humanos de la USO, ha venido recibiendo amenazas desde el 6 de mayo de 2006;
5. Rodrigo Hernán Acosta Barrios, tesorero de SINTRATELEFONOS;
6. amenazas contra Fernando Ramírez, presidente del Sindicato de Trabajadores Agrícolas de SUMAPAX, Heber Ballesteros, vicepresidente de la Federación y Eberto Díaz Montes;
7. la persecución y amenazas de que son víctimas Juan Efraín Mendoza Gamba, secretario general de FENSUAGRO detenido en 2003 y en 2005.

Detenciones

1. Rolando Contreras García, Edgar Botero Cardenas y Javier Ricardo Guedez, dirigentes de SINTRAELECOL han sido retenidos con fecha 3 de mayo de 2006;
2. Miguel Angel Bobadilla miembro de FENSUAGRO y Nieves Mayusa, su compañera, fueron detenidos el 11 de mayo de 2006, por la fiscalía número 6 de la Unidad Nacional contra el Secuestro, el Terrorismo y Extorsión;
3. Víctor Oime, miembro de la Asociación Campesina del Caquetá (ASOAGRICA), el 6 de agosto de 2006.

380. La CIOSL también se refiere a las denuncias realizadas por un antiguo miembro del Departamento Administrativo de Seguridad, ex director de informática que denunció la elaboración de un plan por parte del Departamento, tendiente a la eliminación de sindicalistas. Entre los sindicalistas que ya han sido víctimas de dicho plan figuran los Sres. César Augusto, Rafael y Ramón Fonseca, entre otros, que figuran en el presente caso (véase 333.^{er} informe, párrafo 392).

Allanamientos

1. De la organización SINTRAINAL en Bogotá, con fecha 3 de agosto de 2006, sin orden judicial por parte de la policía judicial.

Atentados

1. Amenazas de muerte, agresiones y atropellos contra los negociadores del pliego de reclamos en la empresa Drummond;
2. intento de asesinato del Sr. Alvaro Mercado, dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Mineras y Energéticas (SINTRAMINERGETICA), el 13 de junio de 2006, en el Departamento del César;
3. Estívenson Avila, miembro de SINTRAMINERGETICA, el 13 de junio de 2006.

Persecución

1. Contra el Sr. Adalberto Carvajal Salcedo, asesor jurídico de la USO.

C. Respuesta del Gobierno

381. En sus comunicaciones de 6 de febrero, 20 de marzo, 16 de junio y 15 de julio de 2006, el Gobierno señala que en cuanto al avance y tratamiento de los casos de violaciones de los derechos humanos de los sindicalistas, en el marco de la Fiscalía General de la Nación, el

Gobierno colombiano y la Fiscalía General de la Nación, con el objeto de dar cumplimiento a su compromiso con la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones sindicales, adelantan un proyecto cuyo objetivo es buscar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las investigaciones que vulneran los derechos de los sindicalistas a través de decisiones prontas y contundentes. Para este efecto el Gobierno Nacional ha destinado 4.000 millones de pesos (1.737.135 dólares de los Estados Unidos).

382. El proyecto busca implementar mecanismos de impulso y seguimiento a los casos de la OIT a través de: i) la optimización del proceso investigativo; ii) depuración de casos y descongestión de los despachos, y iii) análisis cualitativo de la información y caracterización de estos delitos fortaleciendo la Unidad Nacional de Derechos Humanos, la de terrorismo y las Direcciones Seccionales que conozcan los mismos.

383. La Unidad de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la Nación formó un grupo especial de investigación asignando cinco fiscales especializados que contarán con el apoyo del grupo de investigaciones de Derechos Humanos y tendrán a cargo 102 investigaciones de casos exclusivos de sindicalistas. Por otra parte y en virtud del acuerdo realizado con las centrales obreras en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, se seleccionarán aproximadamente 100 casos para impulso especial teniendo en cuenta las siguientes pautas señaladas por las mismas organizaciones sindicales:

- Los cien casos seleccionados deben de ser ilustrativos de la situación general de violencia antisindical. De otra parte, la superación de la impunidad en el caso particular debe producir impacto y recomendaciones sobre cómo hacer justicia en todos los casos de violencia antisindical.
- Teniendo en cuenta lo anterior, los casos seleccionados deben ser claros, es decir no tener dudas sobre la condición de sindicalista de la víctima. Debe haber la mayor claridad posible sobre la relación entre el crimen y la condición de sindicalista. Debe observarse, por ejemplo, si el hecho se cometió en un momento de negociación de derechos laborales.
- Sobre los casos seleccionados debe haber abundante información, incluyendo información pública y tal información debe ser sólida y verificable. Es conveniente que los casos tengan la posibilidad de ser impulsados por los sindicatos y por los familiares de las víctimas o por víctimas mismas.
- El conjunto de los casos seleccionados debe poder demostrar la sistematicidad y generalización con que se han cometido las violaciones. Es decir, si se han producido durante un largo tiempo (debe haber casos de todo el período estudiado por el caso núm. 1787); y en todo el territorio nacional (debe haber casos de todas o de la mayoría de las regiones del país). Podrían estudiarse también patrones concurrentes en los ataques.
- Deben seleccionarse casos que reflejen la situación actual de derechos humanos de los sindicalistas y los efectos de la aplicación de la política de seguridad democrática sobre los mismos, tales como el aumento de violaciones atribuidas directamente a la fuerza pública (casos tipo Arauca, o casos de detención arbitraria y posterior asesinato).
- En el mismo sentido, deben incluirse casos cometidos por los grupos paramilitares después de la declaración del cese de hostilidades (es decir después de diciembre de 2002).
- Debe incluirse los crímenes cometidos por los grupos guerrilleros, paramilitares y por agentes del Estado.

- Debe incluirse los casos en los cuales las víctimas sean mujeres, aun en los casos en los que sean víctimas indirectas de la violencia (hijas, esposas, familiares).
- Gran parte de los casos deben referirse a violaciones al derecho a la vida, pero deberán estudiarse algunos de ataque a la libertad e integridad personal. Puede pensarse también en que se investiguen casos de amenazas, en los cuales la acción de justicia pueda tener un efecto protectorio inmediato.

384. Igualmente, el Grupo de Derechos Humanos del Ministerio de la Protección Social está trabajando conjuntamente con las organizaciones sindicales a efectos de establecer la calidad de la víctima en los casos reportados ante la Organización Internacional del Trabajo dentro del caso núm. 1787, ya que en virtud de varias reuniones realizadas se ha podido determinar que existe un gran número que están reportados como sindicalistas sin tener tal calidad. Este trabajo pretende brindar herramientas a la Fiscalía General de la Nación para el impulso de las investigaciones y lograr unificar una base de datos que consolide los actos de violencia cometidos contra los sindicalistas.

385. Con el proyecto se espera el avance de las investigaciones, lo cual traerá como resultado la condena de los culpables. Por otra parte, el Gobierno reitera que todo acto de violencia cometido contra cualquier ciudadano sea o no dirigente o miembro de un sindicato es investigado de oficio por la Fiscalía General de la Nación. En este sentido una vez conocido un acto de violencia contra un afiliado o miembro de una organización sindical, este Ministerio da traslado a la Fiscalía quien de acuerdo con su competencia inicia la respectiva investigación.

386. Por otra parte se logró establecer que se adelantan procesos por amenazas contra las personas siguientes:

1. Juan Carlos Galvis; radicado núm. 182415; fiscal de conocimiento: 9 de Barranca; delito: amenazas; hechos: 27 de mayo de 2003; etapa procesal: preliminar – pruebas.
2. Yolanda Becerra; radicado núm. 210409; fiscal: 3 de Barrancabermeja; etapa procesal: preliminar; última actuación: suspensión.
3. Yolanda Becerra; radicado núm. 255820; fiscal: 6 seccional de Barrancabermeja; delito: amenazas; hechos: 24 de diciembre de 2004; última actuación: suspensión.
4. Pablo Javier Arenales; radicado núm. 18627; delito: amenazas; fiscal: 5 seccional de Barrancabermeja; última actuación: se unificó con el radicado núm. 27462.
5. David Ravelo; radicado núm. 262194; delito: amenazas; hechos: 31 de mayo de 2005; etapa procesal: preliminar.
6. Regulo Madero; radicado núm. 191196; fiscal: 6 seccional de Barrancabermeja; delito: amenazas; última actuación: inhibitorio.
7. Duban Antonio Vélez; radicado núm. 977082; fiscal: 63 seccional Medellín; delito: amenazas; etapa procesal: preliminar.
8. Rafael Cabarcas Cabarcas; radicado núm. 168941; fiscal: 4 seccional Cartagena; delito: terrorismo; fecha: 3 de febrero de 2005; etapa procesal: preliminar.
9. Duban Vélez; radicado núm. 211679; fiscal: 16 Medellín; delito: amenazas; etapa procesal: preliminar.

10. Jesús Tovar y Evelio Mancera; radicado núm. 211679; fiscal: 16 Barranquilla; delito: amenazas; hechos: 28 de marzo de 2005; etapa procesal: preliminar.
11. Domingo Tovar Arrieta; radicado núm. 54125; fiscal: 240 seccional Bogotá; delito: amenazas; etapa procesal: preliminar.
12. Ariel Díaz; radicado núm. 796189; fiscal: 240 seccional Bogotá; delito: amenazas; etapa procesal: preliminar.
13. Domingo Tovar Arrieta; radicado núm. 54262; delito: amenazas; etapa procesal: preliminar.

387. De igual forma, el programa de protección ha otorgado las siguientes medidas a favor de los siguientes dirigentes sindicales:

1. Domingo Tovar: cuenta con un esquema duro.
2. Evelio Mancera: esquema colectivo.
3. Pedro Barón: esquema colectivo.
4. Carlos Ariel: esquema individual duro.
5. Juan Carlos Galvis: esquema duro.
6. Yolanda Becerra (no es sindicalista pertenece a una ONG): esquema duro.
7. Regulo Madera (no es sindicalista pertenece a una ONG): medio de comunicación apoyo de transporte colectivo.
8. Duban Antonio Vélez: esquema duro.

388. En lo que respecta a las amenazas de muerte contra integrantes de la junta directiva nacional de la Unión Sindical Obrera, el Gobierno señala que el programa de protección ha otorgado las siguientes medidas a favor de los dirigentes de dicha organización:

- blindaje de la sede de la organización en la ciudad de Barrancabermeja, Arauca, Cantagallo, Casabe, Bucaramanga, Neiva, Cartagena y Apiay;
- red de comunicaciones compuesta por 256 equipos: 63 celulares y 193 radios Avantel — para los dirigentes de la USO.

1. Medidas individuales:

Esquemas protectivos individuales compuestos por dos escoltas, un vehículo, radios Avantel, armamento y chalecos antibalas, para:

1. Gabriel Alvis Ulloque – vehículo blindado.
2. Hernando Hernández Pardo – vehículo blindado.
3. Julio Carrascal.
4. Hernando Meneses.
5. Daniel Rico.

6. Juan Ramón Ríos Monsalve.
7. Edgar Mojica Vanegas.
8. Oscar García Granados – vehículo blindado.
9. German Alfredo Osman Mantilla.
10. José Cristo Sanchez.
11. Fredys de Jesús Rueda.
12. Alirio Rueda Gómez – vehículo blindado.
13. Jorge Gamboa Caballero – vehículo blindado.
14. Nelson Díaz – vehículo blindado.
15. Rafael Cabarcas Cabarcas – vehículo blindado.

Esquemas protectivos colectivos compuestos por cuatro escoltas, un vehículo corriente, radios Avantel, armamento y chalecos antibalas, para:

1. Subdirectiva Refinería – Barrancabermeja.
2. Subdirectiva El Centro.
3. Subdirectiva Casabe.
4. Subdirectiva Cartagena.
5. Subdirectiva Suo – Puerto Salgar.
6. Subdirectiva Orito.
7. Subdirectiva Apiay.
8. Junta Directiva Nacional.
9. Comisión de Derechos Humanos.
10. Subdirectiva Bogotá – reforzado con dos escoltas adicionales.

Apoyo de reubicación temporal por tres meses, equivalente cada mes a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, para Oscar Ovidio Martínez Morales, secretario de seguridad social de la Subdirectiva Orito, Putumayo, en noviembre de 2004.

Medios de comunicación celular: en el mes de marzo de 2005 se entregaron celulares para los siguientes miembros de la Subdirectiva Orito: José Alcides Pepinosa, Orlando Cubillos, Raúl Tamayo y Trinidad Royero.

- 389.** El Gobierno reitera lo manifestado en varias oportunidades en el sentido de que se adopten las medidas tendientes a reforzar el programa de protección a los dirigentes sindicales. El Gobierno hace referencia de manera detallada a todas las medidas de protección otorgadas, así como los presupuestos asignados y las personas cubiertas.

Fortalecimiento presupuestal (miles de pesos colombianos)

Vigencia	Presupuesto nacional	Cooperación Internacional USAID*	Total
1999	4.520.000		4.520.000
2000	3.605.015		3.605.015
2001	17.828.455	2.103.312	19.931.767
2002	26.064.000	5.811.597	31.875.597
2003	29.000.000	4.955.910	33.955.910
2004	30.740.000	3.329.362	34.069.362
2005	48.223.300	6.059.270	54.282.570
2006	50.393.400		50.393.400
Total	210.374.170	22.259.451	232.633.621

*Fuente: USAID – MSD – Informe Final Consolidado, 31 de diciembre de 2005.

Población beneficiaria

Grupo objetivo	Cantidad							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sindicatos	84	375	1.043	1.566	1.424	1.615	1.493	1.226
Concejales	0	0	0	404	1.120	832	1.195	1.437
ONG	50	224	537	1.007	1.215	733	554	411
UP-PCC	0	77	378	775	423	1.158	1.402	435
Líderes	43	190	327	699	456	545	611	453
Alcaldes	0	0	0	212	344	214	87	112
Periodistas	0	14	69	168	71	125	46	69
Personeros	0	0	0	26	125	65	45	66
Diputados	0	0	0	0	43	45	33	42
Ex alcaldes	0	0	0	0	0	114	41	1
Total	177	880	2.354	4.857	5.221	5.446	5.507	4.252

Programa de protección a sindicalistas (ejecución: enero – 30 de junio de 2006)

Medida de protección	Cantidad	Valor
		Pesos colombianos
Esquemas móviles de protección – funcionamiento	220	9.723.300.005
Radios avanteles – funcionamiento	614	275.924.232
Apoyos de transporte	41	184.420.000
Teléfonos celulares – funcionamiento	682	166.851.300
Tiquetes aéreos nacionales	104	41.230.854
Apoyos de reubicación temporal	25	28.072.000
Tiquetes aéreos internacionales	4	5.231.681
Chalecos antibalas	3	2.111.100
Total		10.427.141.172

Esquemas móviles de protección

Grupo objetivo	Esquemas con vehículo							Total
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Sindicatos	31	60	70	40	13	6		220
Otras poblaciones	20	11	22	24	46	26	24	173
Total	51	71	92	64	59	32	24	393

Blindajes arquitectónicos

Grupo objetivo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Sindicatos	40	1	27	30	25	19		142
Otras poblaciones	51	9	14	22	7	3	3	109
Total	91	10	41	52	32	22	3	251

Medios de comunicación en funcionamiento

Grupo objetivo	Avantel	Celular	Satelital	Total
Sindicatos	604	698		1.302
Otras poblaciones	816	2.109	23	2.948
Total	1.420	2.807	23	4.250

390. Adicional a las medidas de protección brindadas, el Gobierno a través de los siguientes proyectos busca disminuir los factores de riesgo de afiliados y líderes sindicales:

- **Capacitación en seguridad preventiva:** cuyo objetivo es complementar las medidas otorgadas a través del programa, mediante la adopción de medidas autoprotectivas, por parte de los beneficiarios, hasta la fecha van aproximadamente 1.077 personas capacitadas en los departamentos de Atlántico, Arauca, Valle, Santander, Cauca, Nariño, Huila, Caquetá, Cundinamarca, Tolima y Bogotá — esta última para líderes de la población desplazada.
- **Fortalecimiento de la política pública de protección y garantía de los DDHH:** el cual tiene como fin fortalecer la política pública de protección y garantía de los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad personales, de conformidad con el derecho internacional de los DDHH, así como con las recomendaciones de la OACNUDH, es así como se ha publicado el libro «Los derechos a la vida, a la integridad personal y a la libertad y seguridad personales. Alcance, contenido y obligaciones del Estado».
- **Estrategia de comunicaciones para la defensa de los defensores de DDHH:** con esta estrategia se busca difundir masivamente la legitimidad de la labor de los defensores de los derechos humanos y crear conciencia sobre la importancia de denunciar las amenazas y violaciones en su contra. Para ello se han realizado las siguientes campañas:
 1. Tres comerciales de TV (una de ellas exclusivamente para sindicalistas).
 2. Tres referencias de afiches publicitarios.
 3. Veinticinco programas de radio.

- 391.** En cuanto a la retención por miembros de las FARC de tres miembros del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (SINTRAELECOL), Sres. Henry Moreno, Pablo E. Peña y Teódulo Muñoz, el Gobierno señala que en la investigación iniciada se dictó resolución inhibitoria con fecha 27 de octubre de 2005.
- 392.** En cuanto a las amenazas contra el Sr. Miguel Alberto Fernández Orozco, el Gobierno señala que en el mes de noviembre de 2005, fue capturado el Sr. Miguel Alberto Fernández, presidente de la CUT Cauca, acusado de fraude procesal, falsa denuncia y amenaza agravada. En la actualidad, la acción penal se encuentra en etapa de apelación de la resolución de la medida de aseguramiento.
- 393.** El Gobierno señala asimismo que respecto de los 42 casos a los que se dio prioridad en el tratamiento durante 2005, 11 se adelantan en la Unidad Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Fiscalía General y 31 en las distintas direcciones seccionales de la fiscalía del país. El Gobierno envía un informe detallado de cada uno de los procesos en curso.
- 394.** En lo que respecta a los alegatos relativos a las amenazas contra el Sr. Porfirio Rivas, el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social coordinó con el Ministerio del Interior y de Justicia un programa de protección.
- 395.** El Gobierno envía asimismo la siguiente información respecto de los asesinatos alegados de:
1. Guillermo Zemanate Bermeo – la investigación adelantada por la fiscalía 3 de Popayán, radicado núm. 135618, profirió resolución inhibitoria con fundamento en los protocolos de necropsia donde se determinó que se trató de un suicidio.
 2. Héctor Díaz Serrano – fiscal de conocimiento: fiscal 8 seccional de Barrancabermeja; radicado núm. 680816000135200600199; etapa procesal: investigación preliminar.
 3. Daniel Cortés Cortés – fiscal de conocimiento: fiscal 2 seccional Barracabermeja; radicado núm. 380016000135200600327; etapa procesal: preliminar.
- 396.** En lo que respecta a la desaparición y posterior asesinato del Sr. Jaime Enrique Gómez Velásquez, el Gobierno informa sobre todas las medidas adoptadas para su liberación primero y la investigación de su asesinato después.
- 397.** La Dirección Nacional de Derechos Humanos está adelantando la investigación por la muerte de Jaime Enrique Gómez, la cual se encuentra en etapa preliminar. El Gobierno precisa que el Sr. Jaime Enrique Gómez Velásquez, no ejercía actividades sindicales desde hace 17 años, razón por la cual aún no se ha determinado la causa de su muerte.
- 398.** El Gobierno señala además que en el marco del acuerdo tripartito entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores por el derecho de asociación y la democracia y en aras de afianzar los espacios de diálogo, la Comisión nacional de concertación de políticas salariales se ha reunido periódicamente.
- 399.** El Gobierno señala que el objetivo principal de estas mesas es proporcionar encuentros de diálogo social y de distensión dentro de los actores del mundo del trabajo en las zonas de mayor conflictividad social, lo cual contribuye a la disminución de las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas y líderes sindicales e impulsar la disminución de los conflictos laborales y sociales.
- 400.** Tras un breve ejercicio de sensibilización y participación de las autoridades nacionales, locales y regionales, empleadores y centrales obreras y de introducción a la metodología,

las organizaciones sindicales participantes de las anteriores mesas, han expuesto sus informes, análisis, inquietudes y recomendaciones frente a la problemática específica de su región y posteriormente se han generado mecanismos que han contribuido a la solución de los problemas planteados (se adjunta copia de las actas de las mesas celebradas).

- 401.** Igualmente y en aras de seguir reforzando los espacios de diálogo y realiza trabajos conjuntos con las organizaciones sindicales en el marco de los derechos humanos, el 27 de abril, se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá el primer Seminario nacional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, con la participación de la ICEM – Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, el Ministerio de la Protección Social y ONUSIDA.
- 402.** El Gobierno envía información detallada sobre el resultado de los recursos incoados contra la ley núm. 975 de 2005.
- 403.** En cuanto a los alegatos presentados por el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) relativos a la existencia de un plan denominado «Operación Dragón»; el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social mediante comunicación de fecha 31 de marzo de 2006 enviada al Procurador General de la Nación, puso a disposición de la Procuraduría todos los medios que éstos requieran para que se lleve adelante la investigación que esta entidad realiza. Sobre los hechos denunciados por SINTRAEMCALI, tanto la Procuraduría como la Fiscalía adelantan cada una la respectiva investigación.
- 404.** La Procuraduría General de la Nación tiene como misión vigilar el correcto funcionamiento de la función pública, para salvaguardar los derechos e intereses de los ciudadanos, garantizar la protección de los derechos humanos e intervenir en representación de la sociedad para defender el patrimonio público. En virtud de lo anterior la Procuraduría, a través del despacho del Director nacional de investigaciones especiales, ordenó apertura de indagación preliminar en averiguación de responsables el 26 de octubre de 2004. Una vez agotada, se ordenó apertura de investigación disciplinaria a través de auto núm. 1392 de 11 de agosto de 2005 contra servidores vinculados a entidades oficiales entre las que se cuentan las Empresas Municipales de Cali (EMCALI EICE ESP), el interventor del contrato suscrito entre dicha empresa y Financiera Energética (FEN), el gerente de la FEN, un oficial retirado del ejército, directores de la Central de Inteligencia Regional Militar núm. 3, servidores adscritos a la seccional del Departamento de Seguridad del Valle del Cauca (DAS), quienes al parecer incurrieron en falta disciplinaria; algunos por dar a conocer información reservada y otros por omisión en el ejercicio de funciones.
- 405.** En desarrollo del debate probatorio se vinculó a otros funcionarios que por acción u omisión intervinieron en los hechos en materia de investigación, en consecuencia mediante auto de 3 de febrero de 2006, se ordenó la adición del auto de apertura de investigación disciplinaria, vinculando a servidores de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, quienes intervinieron en la celebración del contrato de encargo fiduciario irrevocable de ESP, EMCALI EICE ESP y la Financiera Nacional, el cual se suscribió con la firma Consultoría Integral Latinoamericana Limitada.
- 406.** Actualmente, el proceso se encuentra en evaluación con el objeto de determinar si se formulan cargos o se archiva, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 161 de la ley núm. 734 de 2002.
- 407.** Por su parte, la Fiscalía General de la Nación se encarga de investigar los delitos, calificar los procesos y acusar ante los jueces y tribunales competentes a los presuntos infractores de la ley penal, ya sea de oficio o por denuncia. En la actualidad se adelanta una

investigación originada en denuncia penal formulada el 25 de agosto de 2005 por un representante a la Cámara, ante la Fiscalía 287 destacada ante la dirección nacional del CTI. El denunciante hace referencia a un supuesto plan para asesinarlo junto con otros congresistas de quienes no aportó nombres, así como a Berenice Celeyta Alayon, defensora de derechos humanos, miembro de NOMADESC, organización también de derechos humanos, miembros de la CUT Valle del Cauca y dirigentes del sindicato EMCALI entre ellos a Luis Hernández. El denunciante afirma que la persona que le dio la información le manifestó que esto era de carácter reservado y que la misma estaba siendo recolectada en dos apartamentos, uno ubicado en la ciudad de Cali y otro en Medellín y que en la primera ciudad (Cali) el encargado de ese trabajo era un teniente coronel retirado del ejército y en Medellín un abogado que además trabaja en la Fundación Vivan los Niños la cual se dedica a recoger y proteger niños de la calle.

- 408.** Recibida la denuncia, el Fiscal 287 Seccional destacado ante la dirección nacional del CTI ordenó la apertura de investigación previa y la práctica de las diligencias de allanamiento a los inmuebles ubicados en Cali y Medellín referidos por el denunciante.
- 409.** En el desarrollo de la diligencia se encontraron documentos varios, importantes para la investigación como algunos en los que en forma anónima ponen de presente la existencia de múltiples irregularidades al interior de SINTRAEMCALI. Al parecer algunos de sus miembros están relacionados con actos vandálicos que afectan a EMCALI (Empresas Públicas Municipales de Cali), entre otros. Durante esta diligencia de allanamiento el teniente coronel Julián Villate (contratado por la empresa SERASYS), afirmó que la recolección de esa información y documentos se inscribían en el mandato previsto en un contrato de asesoría de la firma Consultoría Integral Latinoamericana (CIL) y su empresa asociada SERASYS, suscrito con EMCALI, y que esas actividades contaban con el apoyo de las directivas de EMCALI, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y la FEN (Financiera Eléctrica Nacional) y que este trabajo era de conocimiento por parte del DAS de Bogotá.
- 410.** Posteriormente, el Fiscal de conocimientos (Fiscal 287 Seccional destacado ante la dirección nacional del CTI), ordenó remitir la actuación a esta Unidad Nacional de Derecho Humanos y DIH, argumentando que en el despacho 8 se adelantaba investigación preliminar por los mismos hechos. Sin embargo, se dispuso no anexar esta investigación toda vez que los hechos a que se refiere esa indagación preliminar, difieren de los denunciados por el Honorable Representante a la Cámara y por lo tanto se solicitó la reasignación de la misma.
- 411.** Es así como la investigación fue asignada al despacho 8 de este UINDH y DIH y se ordenó la práctica de varias pruebas como inspecciones judiciales, declaraciones etc. Obran dentro del expediente diferentes informes allegados por el grupo de delitos informáticos del CTI, de donde se extrajo la información contenidos en los computadores incautados durante los allanamientos en las ciudades de Cali y Medellín, además de las declaraciones de varios de los miembros de la FEN (Financiera Energética Nacional, S.A.), de la empresa CIL Ltda. (Consultoría Integral Latinoamericana), de SERASYS Ltda., del Superintendente de Servicios Públicos Domiciliarios, gerente liquidador de la empresa EMCALI, trabajadores de la misma, a la Sra. Berenice Celeyta, y al representante a la Cámara Sr. Alexander López Maya. De igual forma se recepcionó versión libre al teniente coronel Julián Villate Leal.
- 412.** En cuanto al estado actual de la investigación, la misma continúa en investigación preliminar. Fue asignada al despacho 22 adscrito a la Unidad Nacional de Derechos Humanos y DIH por resolución núm. 000293 de 28 de octubre de 2005, el cual se avocó al conocimiento de la misma y ordenó la práctica de varias pruebas, entre éstas la continuación de la declaración de la Sra. Berenice Celeyta Alayon sin que a la fecha se

haya logrado su comparecencia. A pesar de lo anterior se continúa ordenando la práctica de múltiples pruebas.

- 413.** En cuanto a la denominada «Operación Dragón», también se ha venido indagando sobre su existencia y parte de las diligencias que se han surtido a lo largo del expediente están dirigidas a lograr establecer si existe antecedentes sobre esta «Operación Dragón».
- 414.** De igual forma frente a la protección de las personas amenazadas, actualmente Berenice Celeyta, Luis Hernández, Domingo Angulo, Harold Viafara, Luis Enrique Imbachi, Oscar Figueroa, Robinson Emilio Masso, Alexander López Maya, Luis Hernández Monrroy, César Martínez, Milena Olave Hurtado, Ricardo Herrera y Alexander Barrios, radio Avantel, cuentan con medidas de protección brindadas por el Ministerio del Interior y de Justicia a través del programa de protección.

D. Conclusiones del Comité

- 415.** *El Comité toma nota de los nuevos alegatos y de las observaciones del Gobierno que consisten en información relativa a actos de violencia contra sindicalistas y dirigentes sindicales y en medidas de seguridad adoptadas en favor de los miembros de ciertas organizaciones sindicales. El Comité toma nota asimismo del Acuerdo tripartito por el derecho de asociación y la democracia celebrado durante la Conferencia Internacional del Trabajo entre los representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), los representantes de la Asociación Nacional de la Industria (ANDI) y el Gobierno en el cual las partes se pusieron de acuerdo entre otras cuestiones sobre una renovada presencia de la OIT a través de una presencia permanente de esta organización; un seguimiento estricto de los resultados del grupo especial de investigación de la Fiscalía General de la Nación, para la lucha contra la impunidad, así como para impulsar y materializar los postulados de la OIT en función de los derechos fundamentales del trabajo. Para esto último se comprometen a convocar la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, con una agenda de trabajo permanente. El Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual se han llevado a cabo varias reuniones de la Comisión Nacional de Concertación.*
- 416.** *En cuanto a los actos de violencia en particular, el Comité toma nota de que las organizaciones sindicales denuncian 49 asesinatos de los cuales 44 corresponden a 2005 y los restantes a 2006. También se refieren a una desaparición, siete casos de amenazas y dos detenciones de sindicalistas. La CIOSL se refiere asimismo a las declaraciones de un ex funcionario del Departamento Administrativo de Seguridad que se refieren a la existencia de un plan para eliminar a dirigentes sindicales elaborado por el Departamento.*
- 417.** *El Comité toma nota asimismo de que por su parte el Gobierno se refiere a las medidas de seguridad adoptadas con miras a la protección de ciertos sindicalistas amenazados y del estado de las investigaciones iniciadas respecto de estas amenazas, así como respecto de otros actos de violencia. En particular, el Comité toma nota de las detalladas informaciones proporcionadas por el Gobierno en cuanto a 42 investigaciones respecto de actos de violencia alegados en el presente caso, a las cuales se ha dado prioridad. De esas investigaciones, 11 se adelantan en la Unidad Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Fiscalía General y 31 en las distintas direcciones seccionales de Fiscalía. El Comité toma nota de que en el marco del acuerdo tripartito mencionado, se ha previsto aumentar el número de investigaciones a las que se da prioridad en 100 más.*
- 418.** *De manera general, el Comité observa que a pesar del esfuerzo realizado por el Gobierno para investigar y juzgar a los responsables teniendo en cuenta los nuevos alegatos*

*relativos a asesinatos, desapariciones y amenazas de dirigentes sindicales y afiliados, la situación de violencia en Colombia sigue siendo grave. El Comité recuerda 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]. En este sentido, el Comité, al tiempo que toma nota de las medidas de protección dispuestas por el Gobierno, le pide que siga tomando todas las medidas a su alcance para brindar una protección eficaz a todos los sindicalistas a fin de que estos puedan ejercer libremente y sin temor sus derechos sindicales. El Comité subraya la necesidad de que dicha protección goce de la confianza de los interesados y pide al Gobierno que informe los motivos por los que no se brindó a los sindicatos esquemas móviles de protección y blindajes arquitectónicos durante 2006.*

419. *En lo que respecta al avance de las investigaciones, si bien el Gobierno se refiere a ciertos avances, en varias de las cuales se ha dictado sentencia condenatoria, todavía existe un número muy importante de casos de actos de violencia y de amenazas contra sindicalistas sobre los cuales debe realizarse una investigación tendiente a la determinación y sanción de los responsables. En cuanto a las 42 investigaciones a las cuales el Gobierno ha dado prioridad en el tratamiento y sobre las cuales el Gobierno envía una detallada información sobre todas las medidas llevadas a cabo, el Comité observa que respecto de las 11 investigaciones que tramitan ante la Unidad Nacional de Derechos Humanos de la Fiscalía:*

- *en cuatro se está en práctica de pruebas;*
- *en una hubo un cierre parcial de la investigación;*
- *en una se decretó la extinción de la acción penal a raíz de la muerte en combate de la acusada;*
- *una se encuentra en etapa de juicio;*
- *en dos se condenó a los responsables;*
- *en una hubo resolución de acusación;*
- *en una se decretó la prisión preventiva de los acusados.*

420. *El Comité observa que respecto de las 31 investigaciones restantes que tramitan ante las direcciones de la Fiscalía:*

- *en ocho se dictaron sentencias condenatorias;*
- *una fue archivada;*
- *tres están en período de práctica de pruebas;*
- *en dos se declaró el inhibitorio;*
- *en dos se formuló acusación;*
- *cuatro fueron remitidas a otros organismos;*
- *en una se dictó sentencia absolutoria;*
- *en cuanto a las restantes, el Gobierno no informa sobre la última actuación realizada.*

- 421.** *El Comité reconoce el clima de violencia generalizado. El Comité toma nota con interés de algunos recientes esfuerzos realizados para mejorar la situación y la importante inversión presupuestaria en los programas de protección realizados por el Gobierno y le ruega que continúe y fortalezca sus esfuerzos al respecto.*
- 422.** *Al tiempo que observa con interés que en el marco del acuerdo tripartito se prevé aumentar el número de investigaciones en 100 más, el Comité destaca, sin embargo, la importancia de que todas las situaciones de violencia contra sindicalistas, sean éstas asesinatos, desapariciones o amenazas, sean debidamente investigadas y subraya que el mero inicio de la investigación no pone fin a la misión del Gobierno, sino que éste debe poner todos los medios a su alcance para que las mismas culminen con la determinación de los culpables y su sanción. El Comité no puede sino concluir que esta situación en la que un gran número de actos violentos contra sindicalistas no son investigados, o sobre los cuales las investigaciones no avanzan hasta sus últimas consecuencias, demuestra la clara persistencia de la situación de impunidad que por un lado impide el ejercicio libre de los derechos sindicales y por el otro contribuye a la situación de violencia. El Comité insta una vez más al Gobierno, en los términos más firmes, a que tome las medidas necesarias para llevar adelante todas las investigaciones iniciadas y para poner término a la intolerable situación de impunidad, a fin de sancionar de manera efectiva a todos los responsables.*
- 423.** *El Comité espera firmemente asimismo que el acuerdo tripartito recientemente firmado en junio de 2006 entre el Gobierno y los interlocutores sociales en el cual se prevé una representación permanente de la Organización Internacional del Trabajo, así como un seguimiento estricto de los resultados del grupo especial de investigación creado por la Fiscalía General de la Nación para luchar contra la impunidad, dará frutos concretos en un futuro cercano.*
- 424.** *El Comité toma nota de la información enviada por el Gobierno sobre los recursos de impugnación incoados ante la Corte Constitucional contra la ley núm. 975 de 2005 de justicia y paz. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la entrada en vigor y el modo de aplicación de la ley y sobre el impacto de la misma en los casos de violencia pendientes.*
- 425.** *En cuanto a los alegatos relativos a la existencia de un plan denominado «Operación Dragón», el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en cuanto a las investigaciones que se están llevando a cabo por parte de la Procuraduría General de la Nación y de la Fiscalía General de la Nación. El Comité espera firmemente que teniendo en cuenta la extrema gravedad de los alegatos denunciados las investigaciones serán llevadas hasta las últimas consecuencias y pide al Gobierno que envíe información sobre la evolución de las mismas.*
- 426.** *En cuanto a los alegatos de la CIOSL relativos a las denuncia de un antiguo miembro del Departamento Administrativo de Seguridad, tendiente a la eliminación de sindicalistas por dicho Departamento, el Comité observa que el Gobierno no envía información detallada al respecto. Destacando la gravedad de los hechos denunciados, el Comité pide al Gobierno que realice de manera urgente una investigación independiente sobre las mismas y le informe sobre sus resultados.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *de manera general, el Comité observa que teniendo en cuenta los nuevos alegatos relativos a asesinatos, desapariciones, detenciones, amenazas y persecución contra dirigentes sindicales y afiliados, la situación de violencia en Colombia sigue siendo extremadamente grave;*
- b) *el Comité, al tiempo que toma nota de las medidas de protección dispuestas por el Gobierno, le pide que siga tomando todas las medidas a su alcance para brindar una protección eficaz a todos los sindicalistas a fin de que estos puedan ejercer libremente y sin temor sus derechos sindicales. El Comité subraya la necesidad de que dicha protección goce de la confianza de los interesados y pide al Gobierno que informe sobre los motivos por los que no se brindó a los sindicatos esquemas móviles de protección y blindajes arquitectónicos durante 2006;*
- c) *el Comité insta una vez más al Gobierno, en los términos más firmes, a que tome las medidas necesarias para llevar adelante todas las investigaciones iniciadas y poner término a la intolerable situación de impunidad, a fin de sancionar de manera efectiva a todos los responsables;*
- d) *el Comité confía firmemente que el acuerdo tripartito recientemente firmado en junio de 2006 entre el Gobierno y los interlocutores sociales en el cual se prevé una representación permanente de la Organización Internacional del Trabajo, así como un seguimiento estricto de los resultados del grupo especial de investigación creado por la Fiscalía General de la Nación para luchar contra la impunidad y dará frutos concretos en un futuro cercano;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la entrada en vigor y el modo de aplicación de la ley núm. 975 de 2005 de justicia y paz y sobre el impacto de la misma en los casos de violencia pendientes;*
- f) *en cuanto a los alegatos relativos a la existencia de un plan, denominado «Operación Dragón» para eliminar a varios dirigentes sindicales, el Comité confía firmemente que teniendo en cuenta la extrema gravedad de los alegatos denunciados las investigaciones iniciadas serán llevadas hasta las últimas consecuencias y pide al Gobierno que envíe información sobre la evolución de las mismas, y*
- g) *en cuanto a los alegatos de la CIOSL relativos a las denuncias de un antiguo miembro del Departamento Administrativo de Seguridad, el Comité, destacando la gravedad de los hechos denunciados, pide al Gobierno que realice de manera urgente una investigación independiente sobre las mismas y le informe sobre sus resultados.*

CASO NÚM. 2355

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Colombia

presentadas por

- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT),**
- **la Confederación General de Trabajadores (CGT),**
- **la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC),**
- **la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO),**
- **la Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de Empresas de la Industria del Petróleo de Colombia (ADECO)**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas, Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL)**
- **la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y**
- **la Federación Sindical Mundial (FSM)**

*Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que después de cuatro meses de discusiones para negociar un pliego de peticiones con la empresa **ECOPETROL, S.A.** la autoridad administrativa convocó un tribunal de arbitramento obligatorio; posteriormente se inició una huelga que fue declarada ilegal por la autoridad administrativa; en ese contexto, la empresa despidió a más de 200 trabajadores, incluidos numerosos dirigentes sindicales. Por otra parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL) alega el despido de varios trabajadores dos días después de haberse comunicado la constitución de la organización sindical*

428. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de mayo-junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafos 596 a 636].

429. La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) presentó nuevos alegatos por comunicaciones de 26 de octubre y 1.º de noviembre de 2005 y 10 de mayo de 2006. Por comunicación de 1.º de marzo de 2006, la Federación Sindical Mundial se adhiere a la presente queja. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL) presentó sus alegatos por comunicación de 14 de febrero de 2006.

430. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 14 de septiembre de 2005, 4 de mayo y 4 de octubre de 2006.
431. 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

432. En su examen anterior del caso el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 337.º informe, párrafo 636]:
- a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para llevar a cabo las modificaciones necesarias a la legislación (en particular al artículo 430 literal *h*) del Código Sustantivo del Trabajo) de manera que la huelga sea posible en el sector del petróleo, pudiendo preverse un servicio mínimo negociado de funcionamiento, con la participación de las organizaciones sindicales, el empleador y las autoridades públicas concernidas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida adoptada a este respecto;
 - b) recordando que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para modificar el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el principio mencionado;
 - c) en lo que respecta al despido de 248 trabajadores tras la declaración de ilegalidad de la huelga en la empresa ECOPETROL, S.A., el Comité pide al Gobierno que vele por el cumplimiento de lo acordado el 26 de mayo de 2004 para poner fin al conflicto, en particular en lo que respecta al compromiso de la empresa de dejar sin efecto las acciones administrativas de carácter laboral contra los trabajadores que no se hubiesen notificado. Asimismo, teniendo en cuenta que las sanciones de despido aplicadas a los trabajadores tienen como origen una legislación que plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que cuando — después del reintegro según el fallo del Tribunal de Arbitramento Voluntario — se reexamine la situación de los trabajadores despedidos, se tengan en cuenta los principios mencionados en el presente caso y que no se le sancione por el sólo hecho de haber participado en la huelga;
 - d) el Comité pide también al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le informen si existen procesos judiciales pendientes en relación con los otros 11 dirigentes sindicales despedidos (según el Gobierno fueron sólo siete), y
 - e) en cuanto a los alegatos relativos a los procesos penales que se habrían iniciado a siete dirigentes sindicales de la USO (mencionados por sus nombres en la queja) por haber participado en la huelga, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los hechos concretos y cargos que se les imputan, su situación procesal y si se encuentran detenidos. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre la situación procesal de los Sres. Hermes Suárez y Edwin Palma (detenidos según los querellantes el 3 y 11 de junio de 2004, imputándoseles los delitos de concierto para delinquir y terrorismo).

B. Nuevos Alegatos

433. En sus comunicaciones de 26 de octubre y 1.º de noviembre de 2005 y 10 de mayo de 2006, la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) recuerda que para poner fin al conflicto colectivo surgido entre la organización sindical y ECOPETROL, S.A., el 26 de mayo de 2004 se firmó un acuerdo para la conformación de un Tribunal de

Arbitramento voluntario que resolviera el tema de los despidos. Dicho tribunal falló definitivamente en enero de 2005 y su decisión determinó el reintegro de 106 trabajadores, la indemnización sin reintegro de 22, la pensión de 87 y el despido de 33 trabajadores.

- 434.** La empresa presentó una acción de nulidad del laudo arbitral el 4 de febrero de 2005, aunque se había pactado expresamente entre las partes que el fallo sería inapelable y que no se continuarían los procesos disciplinarios de carácter laboral contra los huelguistas. El tribunal denegó la acción de nulidad por encontrarla infundada. Sin embargo, la empresa expresó en un comunicado que la interpretación que hacían del fallo les permitía entender que la decisión «implica solamente el pago de la indemnización y el reintegro con el único objeto de observar el trámite correspondiente para definir si se presentaron las circunstancias para que la empresa diera por terminados los contratos de trabajo (...) esto es, la participación en la suspensión colectiva de trabajo declarada ilegal, luego de lo cual la empleadora podrá insistir en su decisión de terminar la relación laboral». En sus declaraciones el presidente de ECOPETROL envía el mensaje claro sobre su intención de reintegrar a los trabajadores con el fin de iniciar nuevamente los procesos disciplinarios y despedirlos.
- 435.** La organización sindical añade que a pesar de existir un Código Disciplinario Unico (ley núm. 734 de 2002) de aplicación obligatoria a todos los servidores públicos, carácter que ostentan los trabajadores de la Empresa Colombiana de Petróleos, el presidente de la empresa, ordenó aplicar un procedimiento disciplinario improcedente y derogado por la ley, con el fin de despedir de manera rápida a los trabajadores desconociendo así el debido proceso. En el presente caso, los trabajadores que fueron despedidos y a los cuales el Tribunal reconoció que se les violó el debido proceso, son nuevamente procesados por los mismos hechos (participar en la huelga), a pesar de lo acordado en el acta de 26 de mayo a fin de despedirlos nuevamente lo cual según la organización querellante es aberrante. Este despido lleva una sanción adicional que es la inhabilidad por diez años para volver a ocupar cargos públicos, es decir una muerte laboral. La segunda y última instancia a la que pueden apelar los trabajadores para que su caso sea revisado, es precisamente ante el presidente de la empresa, quien ha prejuzgado a estos trabajadores.
- 436.** La USO agrega que el 15 de septiembre de 2005, presentó al Ministro de la Protección Social, al Ministro de Minas y Energía y al Presidente de la República un escrito en virtud del «derecho de petición» para solicitar la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.
- 437.** El 7 de octubre de 2005, el Ministro de la Protección Social en escrito dirigido a la USO señaló que «la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical en el 337.º informe de junio de 2005 al caso núm. 2355, informe en el cual expresamente señala que es provisional. Así las cosas de acuerdo a lo señalado por la sentencia T-979/04 de la Corte Constitucional: «las recomendaciones provisionales del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que no tienen el carácter vinculante para el Estado colombiano por cuanto aún no han sido aprobadas por el Consejo de Administración, tal como corresponde según la Constitución de la OIT (...)». En virtud de lo anterior, al no tener carácter vinculante la recomendación no es de obligatorio cumplimiento».
- 438.** Según la organización querellante, el Gobierno de Colombia se niega a cumplir las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical argumentando que no han sido aprobadas por el Consejo de Administración, habiendo estado presente el miembro gubernamental durante la sesión de junio de 2005 en donde fueron revisadas y aprobadas sin ninguna enmienda.

- 439.** Añade el Gobierno en su comunicación que los actos proferidos por la administración (en referencia a la declaratoria de ilegalidad de la huelga, resolución núm. 01116 de 22 de abril de 2004) tienen un control de legalidad por parte de la instancia contenciosa administrativa, que es la competente para declarar la nulidad de un acto administrativo, cuando considera que no está acorde con la ley y la Constitución Política.
- 440.** Respecto de la excepción de inconstitucionalidad, en su comunicación dirigida a la organización sindical, el Gobierno señala que la misma no procede en el presente caso por considerar que la resolución núm. 01116 de 22 de abril de 2004, se encuentra acorde con la normatividad vigente y por ende no contraría la Constitución Política cuyo fundamento fue el artículo 430, literal *h*) del Código Sustantivo del Trabajo, que fue declarado exequible por la sentencia C-450 de 4 de octubre de 1995, reconociendo como servicio público esencial las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo.
- 441.** Como consecuencia de lo anterior, la organización querellante alega que en cumplimiento del fallo del Tribunal de Arbitramento, ECOPETROL, S.A. reintegró 104 de las trabajadoras y trabajadores despedidos pero inició los procesos disciplinarios contra todos con el fin de despedirlos nuevamente por participar en la huelga. Hasta el momento la empresa ha despedido a 11 de los trabajadores y les ha impuesto sanción adicional de inhabilidad para trabajar en el sector público de entre diez y quince años. Estas sanciones no solamente atentan gravemente contra las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores individualmente considerados sino que constituyen un duro golpe a la estructura de la organización sindical por tratarse de una acción abiertamente antisindical de carácter represivo por el ejercicio legítimo del derecho fundamental a la huelga.
- 442.** La organización teme que se adopte la decisión inminente de despido de los 104 trabajadores reintegrados y en particular, teniendo en cuenta que la segunda instancia de decisión se encuentra nuevamente en manos del presidente de la empresa estatal.
- 443.** Por otra parte, la organización sindical señala que el 1.º de diciembre de 2005, presentó pliego de peticiones para iniciar las negociaciones sobre las condiciones de empleo. La empresa se notificó del pliego de peticiones y procedió a comunicarse con el sindicato para hacerle entrega del contrapligo. Sin embargo, el 9 de diciembre de 2005, ECOPETROL, S.A. emitió un documento dirigido al sindicato negándose a dar inicio a las conversaciones del pliego interpretando la ley de manera extensiva y desconociendo la convención colectiva que las partes establecieron para la presentación de los pliegos, lo que implica un desconocimiento del derecho sustancial de la negociación colectiva.
- 444.** En su comunicación de 14 de febrero de 2006, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo; Petroquímica y Similares (SINDISPETROL) que laboran para ellas y asimismo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del decreto núm. 1469 de 1978, nos permitimos solicitarle al funcionario que asuma o avoque esta investigación administrativa laboral, se les solicitó a las autoridades administrativas del trabajo de Colombia que se diera aviso inmediato a la Unidad Seccional de Fiscalías de Barrancabermeja competente para que se investigue penalmente a las personas que en representación y como agentes de las empresas empleadoras emprendieron y cometieron los actos atentatorios contra la libertad de trabajo y el derecho de asociación sindical denunciados, se impongan las sanciones o multas previstas en la ley a los infractores y se conmine a los empleadores a que deben reintegrar de inmediato a sus respectivos empleos y funciones a los trabajadores socios fundadores o adherentes del sindicato SINDISPETROL, el despido el 8 de diciembre de 2005 de los socios fundadores del sindicato de la empresa ECOPETROL, S.A. y varias empresas contratistas que estaban amparados por el fuero sindical, a pesar de que el día 6 de diciembre de 2005 fue notificado por el sindicato SINDISPETROL de la calidad de socios fundadores de los

despedidos y que ese mismo día 6 de diciembre de 2005 se había inscrito y depositado el acta de fundación de SINDISPETROL en la Dirección Territorial especial de Barrancabermeja del Ministerio de la Protección Social.

445. En efecto, en asamblea de constitución y fundación del sindicato de primer grado y de rama de actividad económica SINDISPETROL celebrada en Barrancabermeja el pasado 3 de diciembre de 2005, se fundó el sindicato, se aprobaron sus estatutos y se eligió la junta directiva central. El día 6 de diciembre se depositó el acta de fundación de SINDISPETROL en la Dirección Territorial de Trabajo de la oficina especial del Ministerio de la Protección Social con la solicitud de inscripción del sindicato en el registro sindical, y se comunicó a la empresa la nómina de la junta directiva y de los socios fundadores.
446. El día 8 de diciembre de 2005, la empresa ECOPETROL, S.A. y sus contratistas ordenaron el despido de los trabajadores fundadores del sindicato SINDISPETROL previas presiones, en algunos casos, a los trabajadores para que se desafilieran.
447. La organización sindical alega asimismo presiones y calumnias por parte de la USO sobre dirigentes y afiliados para que dejen de ser socios de SINDISPETROL o para que no se afilien al mismo.
448. SINDISPETROL añade que, en virtud de las presiones, amenazas e injerencia por parte de la empresa y de la USO, con fecha 3 de diciembre de 2005, renunciaron dos miembros de la junta directiva de SINDISPETROL a su cargo sindical, no ante los demás miembros de la junta directiva sindical de SINDISPETROL como lo exige la ley, sino ante el empleador ECOPETROL, S.A. Una vez depositada ante la autoridad administrativa del trabajo el acta de fundación de SINDISPETROL con todos los documentos exigidos por la ley como los estatutos sindicales, la nómina de los afiliados fundadores y de los directores sindicales electos con sus respectivos documentos de identidad para su depósito e inscripción en el registro sindical, la autoridad administrativa expidió el acto administrativo núm. 0001 de 23 de diciembre de 2005. La empresa presentó un recurso de reposición y apelación, señalando la renuncia de los miembros de la junta directiva.
449. La organización sindical alega también la negativa de la empresa a negociar colectivamente a pesar de que todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa demandaron la convención colectiva y presentaron pliego de peticiones en diciembre de 2005, ante la negativa de ECOPETROL, S.A. a negociar los pliegos de peticiones, cada sindicato de trabajadores coexistente en ECOPETROL, S.A. instauró querrela administrativa.

C. Respuesta del Gobierno

450. En sus comunicaciones de fechas 14 de septiembre de 2005, 4 de mayo y 4 de octubre de 2006, el Gobierno envía las observaciones siguientes.
451. En lo que respecta al literal *a)* de las recomendaciones, el Gobierno considera que es conveniente señalar que la jurisprudencia, al estimar las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo y sus derivados como servicio público esencial, tuvo como fundamento el interés general, toda vez que preservó los derechos de los ciudadanos, en especial el de los usuarios de los servicios públicos esenciales, que pueden verse afectados con la interrupción de tales servicios. El Estado debe garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos esenciales, por los graves efectos que su interrupción podría tener en los derechos de los ciudadanos, derechos que son considerados como fundamentales. Además, el Gobierno considera que la adopción del concepto de

servicio esencial por parte de los órganos de control pasa por alto el espíritu de la Constitución de la OIT, relativo a la regulación de las condiciones de trabajo teniendo presente, como bien lo señala el número 3 del artículo 19 de la misma, las condiciones peculiares de los países. En el caso colombiano, el Gobierno considera que debería tenerse en cuenta que ECOPETROL, S.A. es la única empresa que refina gasolina en el país y su parálisis podría poner en peligro la seguridad e incluso la salud de las personas, por las consecuencias que podrían derivarse de privar al país de combustibles. Por otra parte, según el Gobierno los órganos de control no han precisado el alcance del vocablo «seguridad», utilizado en su definición de servicio esencial. El Gobierno considera que no existe ninguna razón válida para no incluir, dentro de él, la situación de las personas que se vean privadas de los medios de locomoción y vida que el petróleo representa en cualquier sociedad, debido a una huelga en dichas industrias.

- 452.** En cuanto al literal *b)*, el Gobierno coincide en la importancia que el Comité asigna a la imparcialidad e independencia respecto de la declaratoria de ilegalidad, como esencial al ejercicio de la libertad sindical. El Gobierno observa sin embargo que los Convenios núms. 87 y 98 no establecen que la determinación de la legalidad de un cese de actividades, no pueda ser adoptada por la agencia gubernamental competente. Estima que si el Gobierno es el responsable de responder por la aplicación de los Convenios, no puede exigirse que no sea él quien decida sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga. Además, debe destacarse que los actos proferidos por el Ministerio pueden ser recurridos ante la instancia contenciosa administrativa, que es la competente para determinar sobre la legalidad de los actos.
- 453.** En lo que respecta al literal *c)* de las recomendaciones, relativo al cumplimiento de lo acordado el 26 de mayo de 2004, el Gobierno señala que según la empresa ECOPETROL, S.A. se han observado plenamente los compromisos adquiridos en el acta de acuerdo, incluido lo relativo a dejar sin efectos las acciones administrativas de carácter laboral que se habían iniciado y que a la fecha de la firma de la mencionada acta no habían sido notificadas. Más aún, en aras de lograr una solución al conflicto laboral, la empresa decidió suspender los procedimientos administrativos convencionales que se encontraban en curso, razón por la que no se dieron por terminados los contratos individuales de trabajo de aquellos trabajadores que no habían sido notificados hasta ese día. La empresa no se comprometió con la parte relacionada con los procesos disciplinarios, en razón de que se trata de servidores públicos y como tal deben acatar lo dispuesto en los reglamentos y la Constitución Política. El Estado ejerce una potestad disciplinaria que se manifiesta sobre los servidores públicos. En ese orden de ideas, los trabajadores del Estado vinculados mediante un contrato laboral de trabajo están bajo la subordinación del Estado, dichos trabajadores son destinatarios de un régimen disciplinario impuesto por el Estado en forma unilateral, régimen, que no tiene en cuenta si el trabajador es afiliado o no a organización sindical, simplemente la calidad de servidor público como ocurre en el presente caso.
- 454.** El Gobierno señala asimismo que según lo manifestado por ECOPETROL, S.A. la segunda parte del literal *c)* relativo a las eventuales sanciones de los trabajadores una vez que hayan sido reintegrados, puede estar en contradicción con normas de rango constitucional y legal, tales como los artículos 6 y 123 de la Constitución Política, así como la ley núm.734 de 2002, cuyo desconocimiento acarrearía, para los servidores públicos encargados de ejercer la potestad disciplinaria del Estado en ECOPETROL, S.A., la omisión de deberes y responsabilidades con las consecuencias legales que ello implica. El Gobierno subraya que ECOPETROL, S.A. no puede desconocer las normas y pronunciamientos jurisdiccionales vigentes, que fueron el fundamento no sólo para el despido de los trabajadores sino también para dar cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal de Arbitramento *ad hoc*. En efecto, la actividad desarrollada por ECOPETROL, S.A. es considerada, por la legislación y por la jurisprudencia nacionales, como un servicio público esencial de conformidad con

la sentencia C-450 de 1995 de la Corte Constitucional, razón por la cual se encuentra prohibida la huelga, en dicha actividad.

- 455.** Según el Gobierno, y de acuerdo a lo manifestado por ECOPETROL, S.A., las actuaciones de la empresa fueron ajustadas en todo a la legislación interna y a los criterios sentados en la materia por las Altas Cortes.
- 456.** Según el Gobierno, sus obligaciones emanadas del acta de acuerdo suscrita el 26 de mayo de 2006 son dos:
- la constitución de un Tribunal de Arbitramento Voluntario que decida en derecho y según la normatividad vigente (aspectos sustanciales y procesales), las reclamaciones de los ex trabajadores;
 - la cesación de las citaciones a descargos, la cesación de las terminaciones de contratos de trabajo con justa causa originadas en los hechos ocurridos el 22 de abril de 2004, que se dejaran sin efecto las acciones administrativas de carácter laboral que se hubieren iniciado y que a la fecha de la firma de esta acta no se hubieren notificado.
- 457.** En lo que respecta a la constitución del Tribunal de Arbitramento Voluntario que debía fallar en derecho, el mismo fue constituido el 12 de agosto de 2004. El laudo arbitral fue proferido el 21 de enero de 2005 y el compromiso fue cumplido. El Tribunal concluyó que: 1) los trabajadores oficiales de ECOPETROL, S.A. están inmersos en la noción de «servidores públicos» y como tales son sujetos pasivos del Código Unico Disciplinario, CDU, que regula la conducta de los servidores públicos; 2) que el artículo 86 de la convención colectiva de trabajo vigente entre ECOPETROL, S.A. y la USO establece que la empresa debe notificar, personalmente y por escrito al trabajador, sobre el derecho que tiene a ser oído en descargos y que puede entenderse que esta figura equivale materialmente a la notificación de la apertura de investigación de que trata el artículo 101 del Código Disciplinario Unico; 3) que los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido que fueron notificados mediante el recibo (por sí o por interpuesta persona) de la citación a descargos y no confesaron su participación en el cese de actividades declarado ilegal o solicitaron la aplicación del CDU; aquellos que no fueron notificados de la citación a descargos o fue imposible hacerlo, debían ser reintegrados y aplicarles el CDU.
- 458.** El Gobierno pone de relieve que el Tribunal de Arbitramento ordenó el reintegro de un grupo de trabajadores, con el fin de aplicar el CDU y cumplir con el debido proceso. Producidos los reintegros, es evidente que resta el cumplimiento de la segunda parte del fallo en derecho «aplicar el CDU y cumplir con el debido proceso», lo que a criterio del Gobierno no viola el *non bis in ídem*, pues tal afirmación equivaldría a señalar que el tribunal ordenó aplicar doble sanción por una misma falta.
- 459.** En cuanto al cumplimiento del compromiso en materia de cesación de las citaciones a descargos y de las terminaciones de contratos de trabajo por justa causa originados en los hechos ocurridos el 22 de abril de 2004, y en cuanto a que se hayan dejado sin efecto las acciones administrativas de carácter laboral que se hubieren iniciado y que a la fecha de la firma del acta no se hubieren notificado, el Gobierno señala que ello fue debidamente cumplido, lo cual se encuentra consignado en el informe ECP de 17 de septiembre de 2004, radicado en este Ministerio bajo el número 17723 de 23 de septiembre de 2004, suscrito por el presidente de ECOPETROL, S.A. En este sentido, ECOPETROL, S.A. dio cumplimiento tanto de lo acordado en el acta como al laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

- 460.** En cuanto a la segunda parte de la recomendación del Comité, relativa a la adopción de medidas para que después del reintegro se reexamine la situación de los trabajadores despedidos y no se les sancione por el solo hecho de haber participado en la huelga, el Gobierno señala que como el artículo 450 del Código Sustantivo faculta al empleador para despedir a quienes hubieren participado en el cese de actividades declarado ilegal, éste puede desvincularlos, sin que tal conducta resulte violatoria de la ley. Tal decisión será susceptible de modificación sólo en el evento que el Consejo de Estado declare la nulidad de la resolución mediante la cual el Ministerio de la Protección Social declaró la ilegalidad del cese de actividades, ya que de conformidad con el artículo 62 del Código Contencioso Administrativo, los actos administrativos gozan de la presunción de legalidad.
- 461.** En lo que respecta al literal *d*), relativo al alegado despido de otros 11 dirigentes al inicio del conflicto en noviembre de 2002, el Gobierno señala que el 29 de noviembre de 2002, se adoptó la decisión de dar por terminados los contratos individuales de trabajo, unilateralmente y por justa causa, de 11 trabajadores de la empresa en la Gerencia Refinería de Cartagena, luego de surtido el procedimiento convencionalmente establecido para el efecto, de los cuales sólo siete ostentaban la calidad de miembros de la junta directiva de la subdirectiva de la USO en esa ciudad, y no la totalidad como erradamente aparece en la recomendación del Comité. El Gobierno informa que los dirigentes sindicales iniciaron acciones judiciales, de las cuales: 1) tres se encuentran en trámite; 2) en un caso la autoridad judicial confirmó el despido debido a la participación del trabajador en el cese ilegal de actividades (caso del Sr. Nelson Enrique Quijano); 3) en un caso prescribió la acción de fuero sindical; 4) en otro caso el trabajador se acogió al beneficio pensional y 5) en otro caso, al no haberse acreditado la participación del trabajador en el cese ilegal, se ordenó su reintegro, medida que ya ha sido adoptada.
- 462.** En cuanto al literal *e*) de las recomendaciones relativo a los procesos penales que se habrían iniciado a siete dirigentes sindicales de la USO por haber participado en la huelga, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los hechos concretos y cargos que se les imputan, su situación procesal y si se encuentran detenidos, el Gobierno señala que el régimen penal no ha tipificado como delito la protesta sindical o la participación en la huelga. Igualmente informa que el Sr. Hermes Suárez no aparece como trabajador de la empresa, sólo existe informe de la Fiscalía General de la Nación dirigido a la Gerencia General de la Refinería de Barrancabermeja relacionado con la detención del trabajador Sr. Jamer Suárez Sierra, quien se encuentra privado de la libertad en esa ciudad. Asimismo, la Fiscalía General de la Nación informó sobre la detención del Sr. Edwin Palma. En cuanto al estado de los procesos, de los Sres. Suárez y Palma, el Gobierno señala que se ha oficiado a la Fiscalía General de la Nación y que una vez que se obtenga respuesta se comunicará al Comité.
- 463.** En lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por la USO; relativos al Derecho de Petición dirigido al Presidente de la República, al Ministro de Minas y Energía y al Ministro de la Protección Social, el Gobierno reitera los argumentos mencionados más arriba en cuanto al carácter de esencial de las actividades desarrolladas por ECOPETROL, S.A.
- 464.** En cuanto a la aplicación del Código Disciplinario Unico, el Gobierno señala que en virtud del mismo y de conformidad con los artículos 6 y 123 de la Constitución, la autoridad administrativa que por ley debe ejercer tal facultad, determinará la ocurrencia de las posibles faltas disciplinarias en que pudieron incurrir los servidores públicos, de conformidad con las normas consagradas en el mencionado Estatuto Disciplinario. El Gobierno considera que el ejercicio de la potestad disciplinaria no entra en el campo de acción del Convenio núm. 87, ni debe entenderse como un acto de discriminación sindical siempre que se otorguen a los sujetos pasivos de la misma, las garantías del debido proceso, como en efecto ha ocurrido en el presente caso.

465. En lo que se refiere al derecho de petición y la respuesta del Ministerio de la Protección Social, debemos señalar que una vez ejercitada por la Corte Constitucional la atribución de decidir sobre la constitucionalidad de una ley, precluye para los funcionarios la posibilidad de negarse a aplicar esa norma. En el caso de la resolución núm. 1116 de 22 de abril de 2004, la misma se basó en el artículo 430, literal *h*) del Código Sustantivo del Trabajo, declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-450 de 4 de octubre de 1995, como se explicó anteriormente, por ende, el Ministerio no puede sustraerse a la aplicación del mencionado artículo, revocando la mencionada resolución, como pretendió la organización sindical. El Gobierno rechaza la solicitud de aplicación de la excepción de inconstitucionalidad, respecto de la resolución núm. 1116, que declaró la ilegalidad de la huelga, por cuanto la misma tiene fundamento legal y constitucional.
466. Finalmente, el Gobierno informa que gracias al esfuerzo y amplia participación del Ministerio de la Protección Social por medio del Viceministerio de Relaciones Laborales y la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control, el 10 de julio de 2006, la USO y ECOPETROL lograron la suscripción de la convención colectiva, después de 19 días de negociación. La vigencia de la nueva convención es por el término de tres (3) años contados a partir del 9 de junio de 2006 hasta el 8 de junio de 2009.

D. Conclusiones del Comité

467. *El Comité toma nota de los nuevos alegatos presentados por la Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL). El Comité toma nota asimismo de las observaciones del Gobierno a las recomendaciones del Comité formuladas en el examen anterior del caso y, en parte, a los nuevos alegatos presentados por las organizaciones sindicales.*
468. *En lo que respecta al literal a) de las recomendaciones del Comité relativo a la solicitud del Comité para que el Gobierno tome medidas para llevar a cabo las modificaciones necesarias a la legislación (en particular al artículo 430 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo), de manera que la huelga sea posible en el sector del petróleo, pudiendo preverse un servicio mínimo negociado de funcionamiento, con la participación de las organizaciones sindicales, el empleador y las autoridades públicas concernidas, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual la jurisprudencia nacional ha estimado las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo y sus derivados como un servicio público esencial teniendo en cuenta el interés general. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno estima que la exclusión del petróleo como servicio esencial no tiene en cuenta «las condiciones peculiares de los países» previstas en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, y que en el caso de Colombia, la empresa ECOPETROL, S.A. es la única empresa que refina gasolina en el país y su parálisis podría poner en peligro la seguridad e incluso la salud de las personas, por las consecuencias que podrían derivarse de privar al país de combustibles. El Comité toma nota de que según el Gobierno la noción de «seguridad», incluida en la definición de servicio esencial incluye la situación de las personas que se vean privadas de los medios de locomoción y vida que el petróleo representa en cualquier sociedad, debido a una huelga en dichas industrias.*
469. *Al respecto, el Comité reitera que, de conformidad con los principios que ya ha enunciado en numerosas ocasiones, la huelga sólo puede ser prohibida en aquellos casos en que exista una «amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población» es decir en aquellos servicios considerados como esenciales en el sentido estricto del término. El Comité ha considerado asimismo en numerosas ocasiones que el sector del petróleo no reúne las características para ser considerado un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase **Recopilación de decisiones y principios***

*del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafos 540 y 544]. Ello no obsta a que, teniendo en cuenta que se trata de un servicio estratégico, de importancia trascendental para el desarrollo económico del país se imponga un servicio mínimo. En este sentido, el Comité reitera que «el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto del término en los que las huelgas de una cierta extensión o duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendental» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 556]. El Comité estima que el sector del petróleo podría ubicarse en algunas de las últimas dos situaciones mencionadas. En estas condiciones, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para llevar a cabo las modificaciones necesarias a la legislación (en particular al artículo 430 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo) de manera que la huelga sea posible en el sector del petróleo, pudiendo preverse un servicio mínimo negociado de funcionamiento, con la participación de las organizaciones sindicales, el empleador y las autoridades públicas concernidas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida adoptada a este respecto.*

- 470.** *En lo que respecta al literal b) de las recomendaciones relativas a la solicitud del Comité para que el Gobierno tome medidas para modificar el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo teniendo en cuenta que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, el Comité toma nota de que según el Gobierno, los Convenios núms. 87 y 98 no establecen que la determinación de la legalidad de un cese de actividades, no pueda ser adoptada por la agencia gubernamental competente; considera que si él es el responsable de responder por la aplicación de los Convenios, no puede exigirse que no sea él quien decida sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga. Además, destaca que los actos proferidos por el Ministerio pueden ser recurridos ante la instancia contenciosa administrativa, que es la competente para determinar sobre la legalidad de los actos.*
- 471.** *Al respecto, el Comité recuerda como lo hiciera en otras ocasiones que la ilegalidad de las huelgas y los ceses de actividades no deberían ser pronunciados por el Gobierno sino por un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, en particular en aquellos casos en que éste es parte en el conflicto [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 522 y 523], siendo la autoridad judicial, la autoridad independiente por excelencia. El Comité reitera, en este sentido, que el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo no está en conformidad con los principios de la libertad sindical. En estas condiciones, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar dicho artículo a fin de que la declaratoria de ilegalidad de las huelgas y ceses de actividades sean declarados por una autoridad independiente que goce de la confianza de las partes. En cuanto a la referencia del Gobierno a la posibilidad de recurrir en apelación contra las decisiones del Gobierno que declaran la ilegalidad de una huelga, el Comité sugiere al Gobierno que examine la posibilidad de que la misma autoridad administrativa acuda ante un órgano independiente, como la autoridad judicial toda vez que estime que una huelga es ilegal. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 472.** *En cuanto al literal c) de las recomendaciones relativo al despido de 248 trabajadores tras la declaración de ilegalidad de la huelga en la empresa ECOPETROL, S.A., el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que: 1) velara por el cumplimiento de lo acordado el 26 de mayo de 2004 para poner fin al conflicto, en particular en lo que respecta al compromiso de la empresa de dejar sin efecto las acciones administrativas de carácter laboral contra los trabajadores que no se hubiesen notificado y 2) que después del*

reintegro de los trabajadores de conformidad con el fallo del Tribunal de Arbitramento Voluntario, a fin de reexaminar su situación, se tuviera en cuenta que las sanciones de despido aplicadas tenían como origen una legislación que plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical, y que no se los sancionara por el solo hecho de haber participado en la huelga.

- 473.** *El Comité toma nota de que en sus nuevos alegatos la USO señala que: 1) la empresa considera que el fallo del Tribunal de Arbitramento Voluntario implica el reintegro de los trabajadores a fin de iniciar nuevamente los procesos disciplinarios y si se demuestra que participaron en la suspensión colectiva de trabajo considerada ilegal entonces la empresa podrá despedirlos; 2) con fecha 15 de septiembre, mediante el ejercicio del derecho de petición, la organización sindical solicitó al Ministro de la Protección Social y al Ministro de Minas y Energía que aplicaran las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical; 3) con fecha 7 de octubre de 2005 el Gobierno denegó la petición porque: a) la recomendación del Comité era «provisional» y no había sido aprobada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo; b) la resolución núm. 01116 de 22 de abril de 2004 por medio de la cual se declaró la ilegalidad de la huelga puede ser revisada por la autoridad judicial y contra la misma no procede el recurso de inconstitucionalidad ya que se basa en una disposición legislativa cuya constitucionalidad ya ha sido constatada por la autoridad judicial.*
- 474.** *El Comité toma nota de que según la organización querellante, como consecuencia de la decisión del Tribunal de Arbitramento Voluntario, la empresa reintegró a 104 trabajadores pero inició los procesos disciplinarios contra todos con el fin de despedirlos por participar en la huelga. De hecho, el Comité toma nota de que ya se ha despedido a 11 trabajadores y que la organización sindical teme el inminente despido de los demás trabajadores.*
- 475.** *El Comité toma nota de que por su parte el Gobierno señala que se respetaron plenamente las obligaciones emanadas del acta de acuerdo suscrita el 26 de mayo de 2006 que consistían en: 1) la cesación de las citaciones a descargos, la cesación de las terminaciones de contratos de trabajo con justa causa originadas en los hechos ocurridos el 22 de abril de 2004 así como de las acciones administrativas iniciadas (consignadas por el presidente de ECOPETROL, S.A. en el informe ECP de 17 de septiembre de 2004, radicado en este Ministerio bajo el número 17723 de 23 de septiembre de 2004) y 2) la constitución de un Tribunal de Arbitramento Voluntario el cual en su fallo de 21 de enero de 2005 ordenó el reintegro de 104 trabajadores a fin de aplicar el Código Disciplinario Unico.*
- 476.** *El Comité toma nota de que según el Gobierno, en virtud de la aplicación del Código Disciplinario Unico y de conformidad con el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para despedir a quienes hubieren participado en el cese de actividades declarado ilegal. Tal decisión sólo será susceptible de modificación, según el Gobierno si el Consejo de Estado declara la nulidad de la resolución del Ministerio de la Protección Social que declaró la ilegalidad del cese de actividades.*
- 477.** *El Comité recuerda sin embargo como lo hiciera en su examen anterior del caso y en párrafos anteriores del presente examen que el despido se produjo en virtud de una legislación que plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical. Ello, por dos motivos: 1) porque la huelga declarada ilegal no se produjo en un servicio esencial como pretende el Gobierno y 2) porque la declaración de ilegalidad de la misma no fue pronunciada por un órgano independiente de las partes. En este sentido, el Comité lamenta observar que los trabajadores reintegrados están siendo objeto de nuevos despidos por los mismos motivos, en virtud de la aplicación del DSU y del artículo 450 del*

*Código Sustantivo del Trabajo, como ya ha ocurrido con 11 trabajadores a los cuales también se los ha inhabilitado para trabajar en el sector público entre 10 y 15 años. El Comité estima que ello constituye una nueva violación de los principios de la libertad sindical y recuerda que la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 70]. Además, el Comité ha considerado en numerosas ocasiones que «el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reintegro, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 597]. En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que cesen los despidos de los 104 trabajadores que fueron reintegrados en cumplimiento del fallo del Tribunal de Arbitramento Voluntario, en el seno de la empresa ECOPETROL, S.A. como consecuencia de la huelga de 22 de abril de 2004 y que deje sin efecto los 11 despidos que ya han sido pronunciados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

- 478.** *En lo que respecta a la negativa por parte del Gobierno a dar curso a la petición formulada por la USO para que se cumplan las recomendaciones del Comité, debido a que las mismas tienen carácter de provisional y no han sido aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT, el Comité debe precisar, en primer lugar que cuando un caso es catalogado como provisional, ello se debe a que el Comité necesita ciertas informaciones del Gobierno o de los querellantes respecto de algunos de los aspectos del caso para poder pronunciarse sobre el fondo en cuanto a estos aspectos. Sin embargo, entre todas las cuestiones del caso, puede haber algunas sobre las que no se requiera mayor información, lo que permite al Comité expedirse sobre el fondo respecto de éstas. Dichas recomendaciones ya pueden ser cumplidas por el Gobierno. En segundo lugar, el Comité señala a la atención del Gobierno que el 337º informe del Comité de Libertad Sindical, fue aprobado tanto respecto de las conclusiones provisionales como definitivas por el Consejo de Administración en su 293.ª reunión, de junio de 2005.*
- 479.** *En lo que respecta al literal d) de las recomendaciones en las cuales el Comité pidió al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le informen si existen procesos judiciales pendientes en relación con otros 11 dirigentes sindicales despedidos (según el Gobierno fueron sólo siete) en 2002, al inicio del conflicto colectivo, el Comité toma nota de que según el Gobierno con fecha 29 de noviembre de 2002 se dio por terminados los contratos individuales de trabajo de 11 trabajadores de la empresa, de los cuales sólo siete eran dirigentes sindicales. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que los dirigentes sindicales iniciaron acciones judiciales, de las cuales tres se encuentran en trámite, en un caso se ordenó el reintegro del trabajador, en otro caso la acción de fuero sindical prescribió, otro trabajador se acogió al beneficio pensional y en el último se confirmó el despido por la participación del trabajador en el cese ilegal de actividades (Sr. Nelson Enrique Quijano). El Comité observa que en este último caso, el despido se debe a la declaración de ilegalidad del cese de actividades. El Comité se refiere a los principios enunciados en párrafos anteriores sobre las huelgas y los ceses de actividad ilegales, y en este sentido pide al Gobierno que se asegure del inmediato reintegro del Sr. Quijano y de no ser éste posible que se lo indemnice de manera completa. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado de los recursos relativos a los otros tres dirigentes sindicales despedidos que aún se encuentran pendientes.*
- 480.** *En lo que respecta al literal e) de las recomendaciones que se refiere a los alegatos relativos a los procesos penales que se habrían iniciado a siete dirigentes sindicales de la USO (mencionados por sus nombres en la queja) por haber participado en una huelga, el Comité había pedido al Gobierno que le informara sobre los hechos concretos y cargos que se les imputan, su situación procesal y si se encuentran detenidos, así como que*

informara sobre la situación procesal de los Sres. Hermes Suárez y Edwin Palma (detenidos según los querellantes el 3 y el 11 de junio de 2004, imputándoseles los delitos de concierto para delinquir y terrorismo). Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que no existen acciones penales por haber participado en una huelga contra siete dirigentes sindicales. En cuanto a los Sres. Suárez (cuyo nombre correcto es Jamer y no Hermes) y Palma acusados según la organización querellante de concierto para delinquir y terrorismo, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que los mismos se encuentran privados de libertad en la ciudad de Barrancabermeja y que se ha oficiado a la Fiscalía General de la Nación para que informe al respecto. El Comité pide al Gobierno que envíe información en cuanto a los cargos que se imputan a los Sres. Suárez y Palma y que informe sobre el estado de los procedimientos iniciados contra ellos.

- 481.** *En cuanto a los nuevos alegatos presentados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Similares (SINDISPETROL) que se refieren al despido de los socios fundadores del sindicato cinco días después de la constitución del mismo y dos días después de haberse iniciado los trámites de inscripción de la organización sindical y de haberse notificado a la empresa ECOPETROL, S.A. y sus contratistas de la constitución de la misma, así como a presiones sobre otros miembros de la junta directiva que desencadenaron la renuncia de los mismos a sus cargos directivos, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*
- 482.** *En cuanto a los alegatos presentados por la USO y SINDISPETROL relativos a la negativa de la empresa ECOPETROL a negociar colectivamente, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

- 483.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité confía en que las recomendaciones provisionales del Comité, contenidas en su 337.º informe y aprobadas por el Consejo de Administración en su 293.ª reunión, de junio de 2005, sean aplicadas;*
 - b) el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para llevar a cabo las modificaciones necesarias a la legislación (en particular al artículo 430 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo) de manera que la huelga sea posible en el sector del petróleo, pudiendo preverse un servicio mínimo negociado de funcionamiento, con la participación de las organizaciones sindicales, el empleador y las autoridades públicas concernidas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida adoptada a este respecto;*
 - c) el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo a fin de que la declaratoria de ilegalidad de las huelgas y ceses de actividades sean declarados por una autoridad independiente que goce de la confianza de las partes. A este respecto, el Comité sugiere al Gobierno que examine la posibilidad de que la misma autoridad administrativa acuda ante un órgano independiente, como la autoridad judicial toda vez que estime que una*

huelga es ilegal. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

- d) el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que cesen los despidos de los 104 trabajadores que fueron reintegrados en cumplimiento del fallo del Tribunal de Arbitramento Voluntario, en el seno de la empresa ECOPETROL, S.A. como consecuencia de la huelga de 22 de abril de 2004 y que deje sin efecto los 11 despidos que ya han sido pronunciados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- e) en lo que respecta a los procesos judiciales pendientes en relación con los otros 11 dirigentes sindicales despedidos (según el Gobierno fueron sólo siete), sobre los cuales el Gobierno informa que tres se encuentran en trámite y que en uno de los casos (Sr. Nelson Enrique Quijano) se confirmó el despido por la participación del trabajador en el cese ilegal de actividades, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los procesos relativos a los tres dirigentes sindicales despedidos que aún se encuentran pendientes; asimismo en el caso del Sr. Quijano, teniendo en cuenta que el despido se debió a la declaración de ilegalidad del cese de actividades, con base a una legislación que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que se asegure de su inmediato reintegro y de no ser éste posible que sea indemnizado de manera completa;*
- f) en cuanto a los Sres. Suárez y Palma, detenidos según los querellantes por los delitos de concierto para delinquir y terrorismo desde el 3 y el 11 de junio de 2004, el Comité pide al Gobierno que envíe información en cuanto a los cargos que se les imputan y que informe sobre el estado de los procedimientos iniciados contra ellos;*
- g) en cuanto a los nuevos alegatos presentados por SINDISPETROL que se refieren al despido de los socios fundadores del sindicato cinco días después de la constitución del mismo así como a presiones sobre otros miembros de la junta directiva que desencadenaron la renuncia de los mismos a sus cargos directivos, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto, y*
- h) en cuanto a los alegatos presentados por la USO y SINDISPETROL relativos a la negativa de la empresa ECOPETROL, S.A. a negociar colectivamente, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto.*

CASO NÚM. 2362

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Colombia

presentadas por

- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA)**
- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**
- **la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) y**
- **la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA)**

Alegatos: despidos antisindicales en el marco de un proceso de reestructuración que comenzó en marzo de 2004 en el seno del grupo empresarial AVIANCA-SAM-HELICOL; contratación de los mismos trabajadores despedidos a través de cooperativas de trabajo, lo que implica que dichos trabajadores no están cubiertos por el convenio colectivo firmado por el grupo empresarial. Amenazas a dirigentes sindicales, incumplimiento del convenio colectivo, presiones para firmar un pacto colectivo y despido de dirigentes sindicales, incumplimiento de un convenio colectivo y firma de un pacto colectivo

- 484.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafos 716 a 770]. El Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA) presentó nuevos alegatos por comunicación de 11 de octubre de 2005. La Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA) presentó nuevos alegatos en octubre de 2005 (entregada a la Visita Tripartita de Alto Nivel que se llevó a cabo en Colombia del 24 al 29 de octubre de 2005). La Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) presentó nuevos alegatos por comunicación de 23 de mayo de 2006.
- 485.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 12 de agosto, 15 de septiembre de 2005, y 1.º Y 9 de agosto de 2006.
- 486.** 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

- 487.** En su reunión de junio de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 337.º informe, párrafo 770]:
- a) en lo que respecta a los despidos colectivos de trabajadores afiliados a SINTRAVA y su reemplazo por trabajadores de cooperativas implicando en realidad un vínculo laboral encubierto o de otra empresa miembro del grupo AVIANCA-SAM que no gozan del

derecho de asociación, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación imparcial a fin de determinar si los trabajadores despedidos fueron efectivamente reemplazados por otros trabajadores ya sea de cooperativas de trabajo o de otra empresa miembro del grupo AVIANCA-SAM con el fin de llevar a cabo las mismas actividades que realizaban anteriormente; si los nuevos trabajadores gozan del derecho de asociación y de no ser así que tome medidas para garantizar el pleno respeto de la libertad sindical de conformidad con los principios enunciados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

- b) en cuanto a los alegatos relativos a las amenazas de que son objeto los trabajadores afiliados y dirigentes de Cali por parte de las Autodefensas Unidas de Colombia, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente al respecto y si se constata la veracidad de dichos alegatos tome medidas para poner fin a estas amenazas;
- c) en cuanto a la elaboración por parte de la empresa, sin la participación de la organización sindical, del reglamento interno del trabajo, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sin demora;
- d) en cuanto a los alegatos presentados por ACDAC, relativos a la violación por parte de la empresa HELICOL S.A. del convenio colectivo firmado, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del convenio colectivo celebrado;
- e) en lo que respecta a la actualización salarial en particular, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que aclaren si el convenio colectivo fue o no denunciado, si efectivamente se nombró un tribunal de arbitramento imparcial, si dicho nombramiento fue revocado y si la organización querellante interpuso un recurso contra dicha decisión;
- f) en cuanto a los alegatos relativos a las presiones sobre los trabajadores para que se desafilien del sindicato y firmen un pacto colectivo, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de HELICOL S.A. no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad que implique su desafiliación a la organización sindical;
- g) en lo que respecta a los alegatos relativos al despido de 15 pilotos de HELICOL S.A., uno de ellos con fuero sindical, otro con fuero de negociador del pliego de peticiones (capitán Leonardo Muñoz), un tercero que denunció penalmente irregularidades cometidas dentro de la empresa y los demás forzados a acogerse a un plan de retiro voluntario, el Comité pide al Gobierno que:
 - i) informe si se solicitó autorización judicial con anterioridad al despido del dirigente sindical;
 - ii) en cuanto al nombramiento del negociador del pliego de peticiones en contra de las disposiciones del convenio colectivo, informe si la irregularidad de dicho nombramiento fue determinada por la autoridad judicial y que envíe una copia de la decisión;
 - iii) informe sobre todo recurso judicial iniciado con motivo del despido de los 15 pilotos;
- h) en cuanto al desconocimiento del fuero sindical del capitán Juan Manuel Oliveros, teniendo en cuenta la formulación vaga de dicho alegato, el Comité pide a la organización querellante que especifique el modo en que se desconoce el fuero sindical del dirigente, e
- i) en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la empresa AEROREPUBLICA S.A. a negociar colectivamente y el despido y sanciones de dirigentes sindicales por ejercer sus derechos, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación imparcial y que envíe sus observaciones sin demora.

B. Nuevos alegatos

488. En su comunicación de 11 de octubre de 2005, el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA) alega que la empresa ofrece a los trabajadores en forma

individual mayores derechos que los previstos en la convención colectiva, a cambio de que renuncien a la misma. La organización querellante alega también que el 3 de septiembre de 2005 firmó un acuerdo, después de la presentación de un pliego de peticiones, y que inmediatamente después la empresa citó a varios dirigentes sindicales para ofrecerles retiros voluntarios. Dichos dirigentes son: Alejandro Ferrer Carvajal, Adrián Marthe, Ramiro Vázquez de Moya, Rubén Jiménez Moreno, Benjamín Guzmán Bahoque, José de Avila Cedrón, Melba Florián, Jorge Loaiza, Estella Londoño, Darwin Fonseca Veloza y Jorge Aragón. Con dicha actitud, la empresa desconoce la cláusula 1, párrafos 1 y 2 y la cláusula 5. Según la organización querellante, en dichas cláusulas la empresa se compromete a abstenerse de persecución sindical, así como de cualquier acto que atente contra el libre derecho de sindicalización, a respetar el derecho de libre asociación y a abstenerse de ejercer represalias contra ninguno de los trabajadores u organizaciones sindicales por la presentación de un pliego de peticiones.

- 489.** En sus alegatos de octubre de 2005, la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA) señala que desde 1995 la empresa AVIANCA S.A. ejerce presiones sobre los trabajadores afiliados para que renuncien a la empresa garantizándoles altas indemnizaciones y que continuarían trabajando a través de la Cooperativa Avianca (COOPAVA), lo que implicaba al mismo tiempo que no podían afiliarse a una organización sindical por no ser más trabajadores sino socios cooperativos. Los trabajadores que no aceptaron fueron trasladados en incumplimiento del convenio colectivo y a los que aceptaron no se les cumplieron las garantías ofrecidas. La empresa procedió entonces, en 1996, a despedir a todos los trabajadores afiliados que no tenían estabilidad laboral y, a todos aquellos que tenían más de 27 años de servicio, los pensionó. A los que tenían más de 24 años también les ofreció pensiones proporcionales.
- 490.** Ello representaba el 40 por ciento de los trabajadores de la empresa. Al 60 por ciento restante, que oscilaba entre 17 y 24 años de antigüedad, se les ofrecieron ascensos rápidos, aumento salarial y cursos de capacitación para la obtención de licencias con la condición, entre otras, de que renunciaran a la convención colectiva vigente. Varios dirigentes sindicales que no se acogieron a dichas condiciones fueron despedidos pero debieron ser reintegrados en 2000 por decisión judicial. La organización querellante señala que, desde entonces, no ha podido negociar colectivamente con la empresa, ya que en 2002, a pesar de haberse elegido una comisión negociadora integrada por miembros de ACMA y SINTRA, el Gobierno sólo negoció con esta última en 2002 y recientemente en 2005, sin que se haya permitido a ACMA participar como sindicato minoritario. Alega además, que se les desconocen permisos sindicales y se les deniegan ascensos, discriminándolos respecto de los trabajadores no afiliados.
- 491.** En su comunicación de 23 de mayo de 2006, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) alega que la empresa HELICOL S.A. fijó de manera unilateral un permiso de un día fijo por semana, así como la reprogramación de sus vuelos al Sr. Orlando Cantilo, miembro de la junta directiva. La organización querellante alega además la discriminación entre los aviadores afiliados a la organización sindical, que están cubiertos por una convención colectiva y los no afiliados que se benefician de un pacto colectivo en lo que respecta a los beneficios por antigüedad y al escalafón.
- 492.** La organización querellante alega asimismo actos de discriminación antisindical que incluyen el no pago de salarios y el despido del Sr. Roberto Ballén en el seno de la empresa AEROREPUBLICA S.A. La organización querellante se refiere a varios procesos judiciales relativos a estas cuestiones que se encuentran en trámite. En uno de ellos, iniciado por la empresa, la autoridad judicial levantó el fuero sindical del Sr. Ballén, lo que permitió posteriormente a la empresa proceder al despido. La organización querellante ha interpuesto recurso de apelación contra dicha decisión judicial.

C. Respuesta del Gobierno

- 493.** En sus comunicaciones de fechas 12 de agosto y 15 de septiembre de 2005 y 1.º y 9 de agosto de 2006, el Comité envía las observaciones siguientes.
- 494.** En lo que respecta al literal *a)* de las recomendaciones del Comité respecto de los despidos colectivos de trabajadores afiliados a SINTRA VA y su reemplazo por trabajadores de cooperativas que no gozan del derecho de asociación, el Gobierno señala, por un lado, que las cooperativas de trabajo asociado son una forma legal de asociación y, por otro, que de acuerdo con la Constitución Nacional, artículo 39, todos los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, a excepción de los miembros de la fuerza pública, disposición que es concordante con el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 38 de la ley núm. 50 de 1990 y modificado por el artículo 1 de la ley núm. 584 de 2000.
- 495.** El Gobierno señala, sin embargo, que la reglamentación de las cooperativas de trabajo asociado expresa que sus miembros no cuentan con una relación laboral, y se caracterizan por lo siguiente:
- son empresas asociativas sin ánimo de lucro;
 - vinculan el trabajo personal de los asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria;
 - ingreso y retiro voluntario;
 - cada miembro es propietario, poseedor o tenedor de los medios materiales de labor;
 - no se regulan por legislación laboral sino por sus propios estatutos y regímenes.
- 496.** De lo anterior se desprende, según el Gobierno, que en el evento de que los miembros de una cooperativa de trabajo asociado reúnan las condiciones previstas en la Constitución y la ley para asociarse en un sindicato lo pueden hacer. El Gobierno subraya que de las 46 personas despedidas con motivo del despido colectivo, ninguna ha sido vinculada directamente por la empresa ni presta sus servicios a través de una cooperativa de trabajo asociado.
- 497.** En cuanto a la solicitud del Comité de investigar a AVIANCA S.A. para constatar la contratación con personal de cooperativas para reemplazar a los trabajadores sindicalizados despedidos, el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social no es competente para iniciar una investigación por este motivo, excepto que se trate de una persecución sindical. La Constitución Política, en el artículo 33, establece la libertad económica, entendida como la libertad que tienen los empresarios de contratar el personal que consideren necesario con el objetivo de mejorar la producción, siempre y cuando se respeten los derechos de los trabajadores. El Gobierno señala, sin embargo, que oficiará a la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social, con el objeto de que se pronuncien respecto de la viabilidad para iniciar investigación administrativa laboral.
- 498.** En lo que respecta al literal *b)* de las recomendaciones sobre los alegatos relativos a las amenazas a los trabajadores afiliados de Cali por parte de las Autodefensas Unidas de Colombia, el Gobierno solicita que se aclaren los nombres de los amenazados y especifiquen los hechos sobre los que se fundamenta la amenaza, con el objeto de comunicar a las autoridades competentes.

- 499.** En lo que respecta al literal *c*) de las recomendaciones sobre la elaboración por parte de la empresa, sin la aprobación de la organización sindical del Reglamento interno de trabajo, en contra de la legislación vigente, el Gobierno señala que el Reglamento de trabajo contiene el conjunto de normas o disposiciones que van a regir la conducta de las partes durante la ejecución de la relación laboral. Aquél, aunque es elaborado por el empleador sin intervención ajena, requiere de la revisión y aprobación de las autoridades administrativas del trabajo. El Gobierno señala que la aprobación del Reglamento no viola el Convenio núm. 98 ya que no atenta contra el derecho de asociación y de negociación, pues para aprobarse un reglamento debe tenerse en cuenta que el contenido del mismo debe estar acorde con la legislación interna, no pudiendo contener normas que prohíban a los trabajadores afiliarse a una organización sindical o que por tal razón se configure una causal de despido; de igual forma, respecto de la negociación colectiva, en ninguna parte del Reglamento debe aparecer norma que impida el libre ejercicio del derecho de negociación. El Gobierno desea reiterar que la legislación penal nacional tipifica como delitos y sanciona este tipo de conductas.
- 500.** El Gobierno señala que la empresa AVIANCA S.A. presentó el 16 de mayo de 2003 ante el Ministerio de la Protección Social el Reglamento interno de trabajo para su aprobación. La Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio de la Protección Social conforme a resolución núm. 1508 de 25 de septiembre de 2003, objeta el Reglamento interno de trabajo de AVIANCA S.A., por considerar que debía suprimirse el artículo 93 del mencionado Reglamento, teniendo en cuenta que las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo están taxativamente establecidas en el artículo 7 del decreto ley núm. 2351 de 1965. De igual forma se consideró que el artículo 94 no se encontraba ajustado a la ley. Contra la mencionada resolución, AVIANCA S.A. interpuso los recursos de reposición y de apelación, resolviéndose el recurso de reposición mediante resolución núm. 000386, de 21 de abril de 2004, que revoca la resolución núm. 1508 de 25 de septiembre de 2003, aprobándose el Reglamento interno de trabajo de AVIANCA S.A. En conclusión, el Gobierno subraya que el Ministerio de la Protección Social actuó conforme a lo prescrito por la legislación nacional, teniendo en cuenta que el Reglamento cumple con lo exigido por la ley para su aprobación.
- 501.** Respecto de la falta de notificación a las organizaciones sindicales ACMA, ACAV, ACDAC, ACDIV y SINDITRA, el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social adelantó el trámite correspondiente de conformidad con lo dispuesto en el título I del capítulo IV del Código Sustantivo del Trabajo, relativo al procedimiento y revisión del Reglamento interno de trabajo. Una vez agotado el procedimiento de revisión y aprobación del Reglamento interno de trabajo de AVIANCA S.A., la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio de la Protección Social procedió a notificar la resolución núm. 000386, de 21 de abril de 2004, a la organización sindical SINTRA, dándose cumplimiento a lo prescrito por la ley, de lo cual se desprende que las demás organizaciones sindicales tuvieron de algún modo conocimiento al igual que el empleador, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo. El mismo dispone que se debe publicar el Reglamento junto con la resolución de aprobación en dos sitios diferentes durante el término de quince días, término que tienen las organizaciones sindicales para hacer uso de los mecanismos de ley para impugnar el acto administrativo, tales como la revocatoria directa o acudir ante la instancia contencioso administrativa para demandar la legalidad del acto administrativo aprobatorio del Reglamento.
- 502.** El Gobierno añade por otra parte que, de acuerdo con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, no producen efectos las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren favorables al trabajador. Según el Gobierno,

la aprobación de un reglamento interno de trabajo no atenta contra el derecho de asociación y libertad sindical, pues el Reglamento interno de trabajo es un estatuto donde se consignan las obligaciones recíprocas de las partes, constituyéndose así en un instrumento normativo, que lejos de desmejorar las condiciones del trabajador, debe sujetarse a los principios, derechos y deberes que corresponden a una adecuada y eficiente organización empresarial.

- 503.** En lo que respecta a la unidad de empresa entre AVIANCA-SAM-HELICOL, el Gobierno aclara que la misma dejó de existir en virtud de la declaratoria de pérdida de fuerza ejecutoria de las resoluciones núms. 0006 y 01017, de 6 de enero y 7 de abril de 1976 respectivamente, que habían declarado la unidad de empresa entre las mencionadas compañías, teniendo en cuenta que desaparecieron los supuestos de hecho y de derecho para mantener dicha unidad, como quedó expresado en la resolución núm. 0004045, de 15 de diciembre de 2003, proferida por el Ministerio de la Protección Social.
- 504.** En lo que respecta al literal *d)* de las recomendaciones sobre los alegatos presentados por ACDAC relativos a la violación por parte de la empresa HELICOL S.A. del convenio colectivo firmado, el Gobierno objeta que la organización sindical no señala de qué modo la empresa ha violado las disposiciones de la convención colectiva vigente, y señala que en razón de ello la empresa no envía sus comentarios al respecto. El Gobierno añade que la Dirección Territorial de Cundinamarca, por medio de sus inspecciones, ha sancionado por violación de la convención colectiva de trabajo a las empresas HELICOL S.A. y AEROREPUBLICA S.A., conforme al contenido de las resoluciones núms. 2410 de 25 de junio de 2004, 3702 de 28 de septiembre de 2004 y 3923 de 11 de octubre de 2004.
- 505.** En lo que respecta al literal *e)* de las recomendaciones sobre la actualización salarial, el Gobierno señala que este punto no debe ser objeto de examen por parte del Comité de Libertad Sindical, teniendo en cuenta que es ajeno al texto de los Convenios núms. 87 y 98, pues no se refiere al derecho de asociación y libertad sindical. El Gobierno señala que la organización sindical ha interpuesto mecanismos de amparo que, en primera instancia, no procedieron, por considerarse, que son temas propios de la jurisdicción ordinaria y por estar pendiente un proceso de negociación, razón por la cual la organización presentó impugnación.
- 506.** El Gobierno añade que entre HELICOL S.A. y ACDAC se han celebrado sucesivas convenciones colectivas de trabajo, la última de las cuales fue suscrita el día 29 de junio de 2001, para el período comprendido entre el 1.º de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2003. El término de vigencia de este acuerdo fue prorrogado en dos ocasiones por el período establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, con fundamento en las decisiones adoptadas por la organización sindical de aplazar la presentación de los pliegos de peticiones. Finalmente, la organización sindical denunció la convención colectiva y presentó pliego de peticiones, iniciándose en mayo de 2004 la etapa de arreglo directo, sin que se llegara a acuerdo alguno debido a que la empresa HELICOL S.A. propuso como fórmula condiciones similares a las establecidas en el pacto colectivo de trabajadores, ante lo cual la comisión negociadora del sindicato abandonó la mesa y se negó a discutir dichos términos. Por su parte, la Inspección Diecisiete de la Dirección Territorial de Cundinamarca, mediante resolución núm. 3794 de 4 de octubre de 2004, conminó a las partes para que en un término de cinco (5) días hábiles desarrollaran la etapa de arreglo directo como lo establece la ley. Las anteriores resoluciones aún no se encuentran firmes, teniendo en cuenta que contra las mismas se interpusieron los recursos de ley (reposición y apelación), encontrándose los mismos en trámite.
- 507.** En la actualidad, la coordinación del Grupo de Prevención, Inspección y Control de la Dirección Territorial del Trabajo de Cundinamarca, del Ministerio de la Protección Social, tiene a su cargo la decisión sobre la conformación del Tribunal de Arbitramento, teniendo

en cuenta que transcurrió la etapa de arreglo directo y que no procede la huelga por tratarse de un servicio público. Esta decisión se fundamenta en el recurso de reposición y en el subsidiario de apelación interpuesto por la empresa en contra de la resolución núm. 0003794, de 4 de octubre de 2004, mediante la cual se conmina tanto al sindicato como a la empresa a negociar en etapa de arreglo directo.

- 508.** En lo que respecta al literal *f)* de las recomendaciones sobre los alegatos relativos a las presiones sobre los trabajadores para que se desafilien del sindicato y firmen un pacto colectivo, el Gobierno señala que HELICOL S.A. y la gran mayoría de sus trabajadores suscribieron un pacto colectivo de trabajo, el cual fue negociado no sólo con personal de pilotos y copilotos sino con todos los empleados de la compañía, recogiendo tanto sus expectativas como las necesidades de la empresa, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 481 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con los cuales dicha negociación se lleva a cabo entre el empleador y sus trabajadores no sindicalizados. La negociación del pacto y/o su posterior adhesión obedece a un acto totalmente libre y voluntario del trabajador, quien analiza la conveniencia del mismo frente a sus expectativas.
- 509.** El Gobierno señala, no obstante, que en segunda instancia, conforme a fallo proferido por el Juzgado Veinticinco Penal del Circuito de Bogotá, se determinó amparar la solicitud de los trabajadores afiliados ordenando: «establecer las mismas condiciones, en total plano de igualdad en los campos salarial, prestacional y en condiciones de trabajo, a sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados extendiendo a aquéllos los mismos beneficios laborales que aparecen establecidos para los trabajadores no sindicalizados que se acogieron al pacto colectivo actualmente vigente».
- 510.** En lo que respecta a los alegatos relativos a las presiones ejercidas sobre los trabajadores para suscribir o adherirse posteriormente al pacto colectivo, el Gobierno señala que la empresa desmiente su existencia y señala que varias de las renunciaciones presentadas por los pilotos de HELICOL S.A. a la ACDAC fueron presentadas antes de estructurarse el pacto.
- 511.** En lo que respecta al literal *g)* de las recomendaciones que se refiere a los alegatos relativos al despido de 15 pilotos de HELICOL S.A., uno de ellos con fuero sindical, otro con fuero de negociador del pliego de peticiones, un tercero que denunció irregularidades dentro de la empresa y los demás forzados a acogerse a un plan de retiro voluntario, el Gobierno envía las observaciones siguientes.
- 512.** En cuanto al despido del capitán Leonardo Muñoz Olea sin justa causa y sin tener en cuenta su especial condición como negociador del pliego de peticiones con fuero sindical, el Gobierno señala que el capitán Muñoz fue designado como negociador por la asamblea de trabajadores sindicalizados que aprobaron la denuncia de la convención colectiva en marzo de 2003. La designación del capitán Muñoz fue comunicada a la empresa, lo que implicó su renuncia como piloto instructor para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula núm. 20 de la convención colectiva de trabajo: «Los pilotos asociados a la ACDAC que ocupen posiciones administrativas en la empresa tendrán causales de impedimento para negociar pliegos de peticiones, tramitar cláusulas y convenciones especiales que modifiquen escalafones, sueldos y firmas de actas especiales». Como consecuencia igualmente dejó de percibir la prima administrativa prevista para el cargo de piloto instructor.
- 513.** Por decisión expresa del sindicato tal negociación no se llevó a cabo sino que por el contrario se notificó a la empresa, desde el mes de septiembre de 2003, la intención de prorrogar la convención hasta el 31 de marzo de 2004. En consecuencia, no habiendo negociación que adelantar, quedaron sin efecto todos los actos accesorios a la misma, tales como las denuncias de las convenciones presentadas por el sindicato y la empresa y la

designación de la comisión negociadora del sindicato. En tal virtud, el capitán Leonardo Muñoz Olea solicitó su reincorporación al cargo de piloto instructor, lo cual fue realizado con la consiguiente activación del pago de la prima administrativa, la cual devengó hasta la fecha de su desvinculación de la compañía. La empresa decidió prescindir, sin justa causa y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, de los servicios del capitán Leonardo Muñoz Olea a partir del día 14 de abril de 2004, fecha en la cual fue notificado el capitán Muñoz. El sindicato procedió a comunicar a la empresa, mediante oficio de 22 de abril de 2004 recibido en la misma fecha, la designación de la nueva comisión negociadora del pliego de peticiones, dentro de la cual incluyó al capitán Muñoz. En consecuencia, la empresa sólo tuvo conocimiento de su condición de negociador con posterioridad a la fecha de la desvinculación. Además, el capitán no presentó demanda de fuero sindical, para lo cual contaba con dos (2) meses de acuerdo con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

- 514.** En lo que respecta al Sr. Néstor Morales León, el Gobierno señala que la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 22 de agosto de 2003, con justa causa derivada del hecho de haber comenzado a disfrutar de su pensión de jubilación, lo cual constituye una causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo. El ex trabajador acudió a la justicia ordinaria con el fin de que se ordenara su reintegro con base en la supuesta existencia de fuero sindical por ser miembro de la comisión de reclamos. El proceso fue conocido en primera instancia por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, el cual determinó, mediante sentencia de 4 de marzo de 2005, absolver a la empresa de todas las pretensiones interpuestas en su contra y condenar al demandante en costas. Esta decisión fue apelada por el demandante, ante lo cual la Sala de Decisión Laboral del Tribunal de Distrito Judicial de Bogotá, decidió mediante sentencia de 17 de junio de 2005, confirmar la sentencia apelada y condenar en costas al demandante. Dicha sentencia se encuentra firme. El capitán Morales no gozaba de fuero sindical y en consecuencia no se requería el levantamiento del mismo.
- 515.** En cuanto al Sr. Gerardo Sánchez, el Gobierno señala que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo del capitán Sánchez a partir del día 14 de abril de 2004, sin justa causa y con el pago de la indemnización correspondiente. En este caso no existe ni reclamación judicial ni administrativa de ninguna clase por parte del ex trabajador. Respecto de la denuncia penal por irregularidades cometidas en HELICOL S.A., el Gobierno señala que la empresa desconoce la existencia de tal denuncia.
- 516.** En lo que respecta al literal *i*) de las recomendaciones sobre la negativa de la empresa AEROREPUBLICA S.A. a negociar colectivamente, el Gobierno señala que, de acuerdo a lo señalado por AEROREPUBLICA S.A., quienes adoptaron una posición intransigente para lograr acuerdos, han sido los pilotos y copilotos designados como negociadores por parte de la organización sindical. La empresa manifiesta que, a la fecha, han cumplido con los requisitos para llevar a cabo las diferentes negociaciones, que la última se solucionó cuando el Tribunal de Arbitramento convocado por las partes ante el Ministerio de la Protección Social, emitió laudo arbitral el 9 de febrero de 2005, que fue ratificado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.
- 517.** En cuanto a los procesos judiciales iniciados por los capitanes Juan Manuel Vega, Alfonso Pinzón, Héctor Vargas y Gonzalo Andrés Arboleda, y la acción de tutela instaurada por Martha Aguilar, Sandra Anzola, Stella Hoyos, Adriana Morales y Claudia María Escobar, la empresa manifiesta que ha dado cumplimiento a los fallos proferidos por las diferentes instancias judiciales y administrativas.
- 518.** De este modo, respecto del caso del capitán David Restrepo Montoya, el contrato de trabajo de este tripulante terminó por decisión unilateral de AEROREPUBLICA S.A., razón por la cual se le canceló el valor de la indemnización que por ley le correspondía. El

capitán Restrepo instauró una querrela contra AEROREPUBLICA S.A. ante la Dirección Territorial de Antioquia, que fue archivada mediante auto de 28 de abril de 2004, por considerarse que la empresa actuó de conformidad con la legislación laboral vigente.

- 519.** En cuanto a los capitanes Jaime Patiño y Andrés Luna, la empresa señala que sus contratos de trabajo terminaron por decisión unilateral de AEROREPUBLICA S.A., razón por la cual se les canceló el valor de la indemnización conforme a lo estipulado por la ley.
- 520.** En lo que se refiere al capitán Roberto Ballén Bautista, el Gobierno señala que AEROREPUBLICA S.A. inició proceso laboral de levantamiento de fuero del capitán para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, teniendo en cuenta su negativa a renovar su licencia de copiloto ante la Aeronáutica Civil de Colombia, lo que le ha impedido ejercer sus funciones.
- 521.** El Gobierno añade que la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social terminó una investigación administrativa laboral contra la empresa AEROREPUBLICA S.A. por persecución sindical, profiriendo resolución núm. 3923 de 11 de octubre de 2004, por medio de la cual se sanciona a la empresa. Contra dicha decisión la empresa interpuso los recursos de reposición y de apelación, que se encuentran en trámite.
- 522.** En su comunicación de 1.º de agosto de 2006, el Gobierno señala que respecto de la modalidad de ofrecimiento a los trabajadores de beneficios mayores de los establecidos en la convención colectiva de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo establece en el artículo 470 que «las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato». Cuando ése no es el caso, es procedente acordar beneficios extralegales a los trabajadores no afiliados.
- 523.** De este modo, como SINTRAVA para la fecha de la suscripción de la convención colectiva de trabajo no reunía la condición que exigía la disposición citada, los trabajadores no sindicalizados de AVIANCA S.A. lograron, por los mecanismos previstos en la ley, la suscripción de un pacto colectivo con vigencia desde el 1.º de julio de 2002 al 30 de junio de 2004, el cual en razón del incremento del número de afiliados a los sindicatos perdió vigencia hacia mediados del año 2004, situación que encuentra sustento jurídico en lo previsto en el artículo 70 de la ley núm. 50 de 1990, que establece que «cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes».
- 524.** No obstante, en virtud de lo anterior, algunos de los trabajadores manifestaron a la compañía su interés en conservar o mejorar los beneficios con los cuales contaban y ante la imposibilidad legal de obtenerlos y su desinterés por lograrlos a través de las organizaciones sindicales, la empresa optó por ofrecer a todos sus colaboradores, sindicalizados o no, un paquete de beneficios que entró en vigencia a partir de enero de 2005.
- 525.** El Gobierno niega que se haya utilizado la estrategia de ofrecimientos económicos más beneficiosos que los convencionales para lograr la desafiliación de trabajadores del sindicato, porque la condición de exclusión no proviene del denominado Plan voluntario de beneficios sino del contenido de la cláusula primera de la convención colectiva 2002-2004 de trabajo que igualmente está vigente al no haberse modificado en el acuerdo convencional suscrito con las organizaciones sindicales el pasado 3 de septiembre de 2005, que establece que las disposiciones de la presente convención se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores y

de los que se celebren durante su vigencia y, en consecuencia, será nulo todo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores en contradicción con esta convención, y las disposiciones de las mismas sustituirán automáticamente dichos acuerdos. Esta nulidad podrá ser invocada en cualquier tiempo por cualquiera de las partes contratantes.

- 526.** El Gobierno añade que la afiliación sindical en la compañía desde el mes de enero de 2005 al mes de abril de 2006, época durante la cual ha estado vigente el Plan voluntario de beneficios, no ha presentado una disminución importante que pueda atribuirse al mencionado Plan.
- 527.** Finalmente, en lo que respecta a los alegatos relativos al ofrecimiento de retiros voluntarios a los directivos de la organización sindical, el Gobierno subraya que ello no obedece a una política de persecución a los miembros del sindicato dado que las terminaciones de relaciones laborales en los dos últimos años afectaron a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de común acuerdo y sin ningún tipo de represalia. Añade que en caso de negativa del acuerdo conciliatorio, ninguno de los trabajadores es objeto de represalias.
- 528.** En relación con los nuevos alegatos presentados por la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA), en su comunicación de 1.º de agosto de 2006, el Gobierno señala que en 2003 AVIANCA S.A., después de no haber logrado superar su difícil situación económica que ya desde el año 1993 era crítica, solicitó al Ministerio de la Protección Social la autorización de despido colectivo de 1.351 trabajadores. En comunicado de 8 de septiembre de 2003, después de efectuado un nuevo análisis, la compañía modificó la solicitud en cuanto al número de personas y de 1.351 redujo su solicitud a 1.084, solicitud que fue detallada y profundamente analizada por el ente ministerial. Con fecha 31 de octubre de 2003, el Director Territorial del Atlántico del Ministerio de la Protección Social, mediante resolución núm. 1789, autorizó a AVIANCA S.A. a despedir a 350 trabajadores.
- 529.** Contra el acto administrativo descrito anteriormente, y dentro de los términos legales, las organizaciones sindicales: Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC); Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte (SINDITRA); Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA); Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo (ACDIV) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA), interpusieron los recursos de reposición y subsidiariamente de apelación. Con resolución núm. 0187 de 23 de febrero de 2004, el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial del Atlántico, confirmó en todos sus términos la resolución núm. 1789. De los 350 trabajadores autorizados por el Ministerio, se hicieron efectivos tan sólo 46. El Gobierno subraya que los mencionados despidos afectaron tanto a personas sindicalizadas como a personas no sindicalizadas, demostrando así que no existe discriminación alguna por parte de la empresa frente al personal sindicalizado. De las cifras anteriores es fundamental destacar que del total de 46 despidos, sólo dos personas de ACMA resultaron afectadas.
- 530.** El Gobierno añade que en medio de su delicada y cada vez más crítica situación económica y ante la necesidad de mejorar sus ingresos, en 1996, la compañía crea un sistema de contratación llamado «contrato revisado», que tenía como objetivo aumentar la productividad de los técnicos del área de mantenimiento, mediante un sistema de remuneración que les generara beneficios inmediatos y a mediano plazo, tales como: aumentar sus ingresos; mejorar el flujo de caja al aumentar el pago mensual a cambio de pagos periódicos semestrales o anuales; crecimiento profesional mediante movimientos en el escalafón de forma ágil, con el cumplimiento de los requisitos, sin necesidad de que existiera la vacante; mayor productividad por aumentar la jornada laboral de 42 a 48 horas semanales entregándoles a cambio una mayor remuneración, situación que debe

distinguirse claramente de apreciaciones ligeras dando a entender que se paga más por hacer lo mismo; se perseguía también mejorar el clima organizacional, incentivar el desarrollo profesional, reforzar la capacitación e incentivar al compromiso con la empresa. El ofrecimiento de este sistema de contratación fue realizado no sólo a personas sindicalizadas, sino también a personal no sindicalizado, demostrando con esto el interés de la compañía en beneficiar a la totalidad de los técnicos de la empresa, sin que ello fuere posible para los primeros a través de un acuerdo convencional, por lo que se hizo necesario que este modelo de remuneración se aplicara no a través de un acuerdo convencional, sino de acuerdos individuales con algunos trabajadores, que no se vieron reflejados en las decisiones de la organización sindical porque al no lograrse modificar la convención seguían atados a sus decisiones ya que la misma convención impide un acuerdo en los términos antes señalados, en razón de lo previsto en la cláusula primera de la convención 1994-1996. Dicha cláusula, que aún continúa vigente, establece que es «nulo todo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores en contradicción con la convención y las disposiciones de la misma sustituirán automáticamente dichos acuerdos»; en consecuencia, a aquellos trabajadores a quienes les interesó este modelo de remuneración, les asistió total voluntad para adherirse a este sistema de contratación.

- 531.** Frente a la terminación del contrato de trabajo, el Gobierno precisa que no puede entenderse la jubilación como una medida represiva o algo similar. La empresa, en cumplimiento de lo pactado en la convención colectiva de trabajo, podía jubilar a sus trabajadores directamente, siempre y cuando se reunieran los requisitos allí previstos. El mencionado beneficio existía para los trabajadores cubiertos por la convención colectiva. En el caso de los que no estaban cubiertos, existió un plan de retiro. La compañía previó dentro del marco de sus posibilidades no dejar desamparados a sus trabajadores, y garantizó el ingreso de los mismos, incluso cuando se terminaba la relación laboral, hasta que obtuvieran la pensión por el Instituto de Seguros Sociales. Esta práctica ya no es posible en razón de la reciente modificación de la Constitución Nacional, en su artículo 48 mediante el acto legislativo núm. 1 de 2005, que impide la posibilidad de que la empresa reconozca pensiones anticipadas.
- 532.** En cuanto a la afirmación del sindicato sobre presiones a los trabajadores para acogerse al modelo contractual denominado «contrato revisado», en el sentido de que debían primero acogerse al régimen de cesantías de la ley núm. 50 de 1990, presentando este hecho como obligatorio y negativo en contra de los intereses de los trabajadores, el Gobierno señala que el trabajador voluntariamente se adhería a lo ofrecido por la compañía, y que al día de hoy 1.700 personas están cobijadas por la ley núm. 50 de 1990 en la compañía, hecho que demuestra las bondades del cambio del régimen y que, por lo demás, aún existen trabajadores con el régimen antiguo, lo que evidencia que no se ejerció una presión a ninguno de los trabajadores en éste ni en ningún otro sentido.
- 533.** En cuanto a los alegatos relativos a que la empresa ejerce discriminación frente a las personas afiliadas a las organizaciones sindicales, en el momento de querer prescindir de los servicios de algunos trabajadores por motivos económicos, es importante resaltar que revisadas las estadísticas de retiro de algunos miembros de la organización sindical Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA), desde 1996 hasta el año 2005 se encontró que sólo se le ha terminado sin justa causa a tres personas, incluidas las que resultaron afectadas por el despido colectivo del año 2004. Esto demuestra que la empresa no ha discriminado en particular a los miembros de ACMA y en general a ningún miembro de las organizaciones sindicales; por el contrario, cuando obligada por su situación financiera la empresa ha debido ejercer medidas extremas, siempre lo ha hecho observando los mecanismos legales y garantizando los derechos de sus trabajadores y no sólo ha afectado al personal sindicalizado, sino también a personas no sindicalizadas. La organización sindical no aclara lo relacionado con el reintegro de la junta directiva, más aún teniendo en cuenta la relación de personal que se retiró de ACMA.

- 534.** En lo que respecta a la participación de la organización sindical en la negociación colectiva en 1996, el Gobierno señala que, de conformidad con la legislación colombiana vigente en aquel momento, en caso de existencia de varios sindicatos en una empresa, los sindicatos de gremio podían negociar o bien directamente cuando reunían los requisitos previstos en la ley, como era tener afiliados el 75 por ciento de los trabajadores de la misma profesión que laboraban para la empresa para el año 1996 y subsiguientes, o en caso de no reunir esta condición podía ser representada en la mesa de negociación a través de la comisión negociadora que se conformara por la organización mayoritaria de los trabajadores de la empresa, tal como lo señala el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, que para esos años aún no había sido declarado inexecutable por la sentencia C-567 de 2000.
- 535.** El artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo establece actualmente: «Cuando en una misma empresa coexistiera un sindicato de base, con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa».
- 536.** Lo anterior significa que hasta antes del año 2000 la representación de ACMA en las negociaciones era o conjunta si ninguno de los sindicatos era mayoritario o a través del sindicato mayoritario y después del año 2000 siempre ha podido representarse directamente, situaciones, en general, todas de la esfera interna del sindicato, por lo que queda demostrado en derecho que no es responsabilidad de la empresa la no vinculación de la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA) dentro de las negociaciones posteriores al año 1996 en adelante y menos aún en las del año 2002 para suscribir la convención colectiva 2002-2004.
- 537.** Resulta fundamental señalar que en la negociación adelantada en el año 2002 para suscribir la convención colectiva de trabajo de 2002-2004, la compañía cumplió con sus obligaciones legales y adelantó el proceso del conflicto colectivo de trabajo, consecuencia de la denuncia de la convención colectiva de trabajo y de la presentación del pliego de peticiones por las organizaciones sindicales. Ello quedó manifiestamente demostrado al no proceder contra la empresa la acción de tutela adelantada por la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación contra la empresa. Es importante indicar que del contenido de los alegatos de ACMA se evidencia una disputa entre las organizaciones sindicales a la cual es totalmente ajena la empresa.

D. Conclusiones del Comité

- 538.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a diversos actos de discriminación antisindical en diversas empresas de aviación. El Comité toma nota de la información suministrada por el Gobierno relativa a que la unidad de empresa entre AVIANCA-SAM y HELICOL S.A. ha sido declarada inexistente y en consecuencia se tratarán los alegatos relativos a cada una de ellas de manera separada.*

Empresa AVIANCA S.A.

- 539.** *En lo que respecta al literal a) de las recomendaciones del Comité relativas al despido colectivo de trabajadores de AVIANCA S.A. y su reemplazo por trabajadores de cooperativas, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, ninguno de los trabajadores despedidos ha sido contratado nuevamente por la empresa a través de cooperativas. El Comité toma nota asimismo de que, según el Gobierno, el Ministerio de la Protección Social no es competente para iniciar una investigación sobre la contratación de cooperativas en el seno de AVIANCA S.A. a menos que se trate de alegatos de persecución sindical y subraya que, de conformidad con el artículo 33 de la Constitución Política, existe libertad económica para contratar personal siempre que se respeten los derechos de*

los trabajadores. El Comité observa que en estas circunstancias los alegatos se refieren precisamente a actos antisindicales que se materializan en el despido colectivo de trabajadores y su reemplazo por trabajadores de cooperativas, que no pueden afiliarse o constituir una organización sindical, denegación de derechos que constituye una clara violación de los Convenios núms. 87 y 98. El Comité recuerda una vez más los principios contenidos en el artículo 2 del Convenio núm. 87 y pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para llevar a cabo una investigación imparcial a fin de determinar si los trabajadores despedidos fueron reemplazados por trabajadores de cooperativas o de otra empresa, con el fin de llevar a cabo las mismas actividades, así como para determinar si los nuevos trabajadores gozan del derecho de asociación y, de no ser así, que tome medidas para garantizar a estos trabajadores el pleno respeto de la libertad sindical de conformidad con los principios enunciados y para reintegrar a los trabajadores objeto de discriminación antisindical y si esto no es posible indemnizarlos de manera completa. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

- 540.** *En lo que respecta al literal b) de las recomendaciones sobre los alegatos relativos a las amenazas a los trabajadores afiliados de Cali por parte de las Autodefensas Unidas de Colombia, el Comité pide a SINTRAVA que, de acuerdo con lo solicitado por el Gobierno, se aclaren los nombres de los amenazados y se den mayores precisiones sobre las circunstancias de las amenazas, con el objeto de solicitar información a las autoridades competentes.*
- 541.** *En lo que respecta al literal c) de las recomendaciones sobre la elaboración por parte de la empresa, sin la aprobación de la organización sindical del Reglamento interno de trabajo, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la empresa AVIANCA S.A. solicitó, con fecha 16 de mayo de 2003, la aprobación del Reglamento interno de trabajo ante el Ministerio de la Protección Social y después de que se hubieran objetado diversos artículos, decisiones que fueron objeto de un recurso de revocación por parte de la empresa, se aprobó el Reglamento el 25 de septiembre de 2003 mediante resolución núm. 00386 ya que cumplía con lo exigido por la ley. La mencionada resolución fue debidamente notificada a SINTRAVA. El Comité toma nota de esta información. No obstante, subrayando la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión de interés común lamenta que la empresa no haya consultado con las organizaciones sindicales durante el proceso de elaboración del mencionado Reglamento teniendo en cuenta que sus disposiciones pueden afectar las condiciones de trabajo y espera que lo hará en el futuro.*
- 542.** *En lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por SINTRAVA que se refieren al ofrecimiento a los trabajadores en forma individual de mayores beneficios que los establecidos en la convención colectiva y al ofrecimiento de retiros voluntarios a los dirigentes sindicales, inmediatamente después de la firma de un acuerdo entre la organización sindical y la empresa con fecha 3 de septiembre de 2005, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno según las cuales los ofrecimientos de retiro colectivo son voluntarios y se ofrecen a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y su rechazo no implica el recurso a ningún tipo de represalias. En cuanto al ofrecimiento de beneficios a trabajadores en forma individual, el Gobierno señala que, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, cuando una organización sindical no reúne a más de la tercera parte de los empleados de la empresa, la convención colectiva suscrita sólo se aplica a los trabajadores afiliados y que, en consecuencia, existe la posibilidad de realizar acuerdos con los trabajadores no sindicalizados (no están cubiertos por la convención colectiva) sobre ciertos beneficios extralegales a través de la firma de un pacto colectivo. Al respecto, el Comité recuerda una vez más, como lo hiciera en otros casos relativos a Colombia ante alegatos similares, «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, y 325.º informe, caso núm. 2068 (Colombia)]. El Comité pide en consecuencia al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que no se recurra a la firma de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados en perjuicio de la negociación colectiva y de las convenciones colectivas en el seno de la empresa AVIANCA S.A. El Comité toma nota, sin embargo, de que, según el Gobierno, a mediados de 2004 dicho pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados dejó de aplicarse ya que el número de afiliados a la organización sindical se incrementó superando la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Finalmente, la empresa optó por ofrecer a todos sus trabajadores, sindicalizados o no, un paquete de beneficios que entró en vigencia a partir de enero de 2005.

543. *En cuanto a los alegatos presentados por la Asociación Colombiana de Mecánicos de la Aviación (ACMA), que se refieren a: presiones de la empresa AVIANCA S.A., desde 1995, sobre los trabajadores afiliados para que renuncien a la misma, el proceso de despidos colectivos iniciado en 1996 y la jubilación obligatoria de los trabajadores; las presiones para que los trabajadores que permanecieron en la empresa renuncien a la convención colectiva y la negativa de la empresa a negociar colectivamente desde 2002, el Comité toma nota de la información del Gobierno. Según ésta, AVIANCA S.A. solicitó al Ministerio de la Protección Social la autorización de despido colectivo de 1.351 trabajadores, habiendo recibido por parte del Ministerio de la Protección Social autorización por razones económicas para despedir a 350 trabajadores mediante resolución núm. 1789; las organizaciones sindicales presentes en la empresa interpusieron los recursos de reposición y subsidiariamente de apelación; mediante resolución núm. 0187 de 23 de febrero de 2004, el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial del Atlántico, confirmó en todos sus términos la resolución núm. 1789. El Comité lamenta sin embargo que, según surge de las observaciones del Gobierno, la empresa haya ofrecido el nuevo sistema de contratación («contrato revisado») en contradicción con lo dispuesto en la convención colectiva y subraya la importancia que presta al respeto de las convenciones colectivas firmadas. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, de los 350 trabajadores autorizados por el Ministerio, se hicieron efectivos sólo 46, que afectaron tanto a personas sindicalizadas como a personas no sindicalizadas, de las cuales sólo dos trabajadores estaban afiliados a ACMA. En lo que se refiere a los alegatos de ACMA relativos a la contratación de trabajadores a través de cooperativas, sin la posibilidad para éstos de afiliarse a organizaciones sindicales, el Comité ya ha tratado de estos alegatos más arriba.*

544. *En cuanto a la negativa a negociar colectivamente con la organización sindical desde 2000, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la empresa ha negociado y celebrado convenciones colectivas, pero con una organización sindical distinta de ACMA debido a que ésta no es la más representativa.*

Empresa HELICOL S.A.

545. *En lo que respecta al literal d) de las recomendaciones sobre los alegatos presentados por ACDAC relativos a la violación por parte de la empresa HELICOL S.A. del convenio colectivo firmado, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la Dirección Territorial de Cundinamarca, por medio de sus inspecciones, ha sancionado por violación de la convención colectiva de trabajo a las empresas HELICOL S.A. y AEROREPUBLICA S.A., conforme al contenido de las resoluciones núms. 2410 de 25 de junio de 2004, 3702 de 28 de septiembre de 2004 y 3923 de 11 de octubre de 2004.*

546. *En lo que respecta al literal e) de las recomendaciones que se refiere a los alegatos según los cuales el Gobierno se niega a actualizar los salarios de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva, el Comité recuerda que el Gobierno señaló en el examen anterior del caso que ello se debió a que la organización querellante prefirió no denunciar el*

convenio colectivo, con lo cual se mantuvieron los salarios previstos en la convención que siguió vigente. El Comité recuerda asimismo que había solicitado al Gobierno y a la organización querellante que aclararan si, en lo que se refiere a la actualización salarial, el convenio colectivo fue o no denunciado, si efectivamente se nombró un tribunal de arbitramento imparcial, si dicho nombramiento fue revocado y si la organización querellante interpuso un recurso contra dicha decisión. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, el convenio colectivo fue denunciado, se ordenó a las partes recurrir al arreglo directo mediante resolución núm. 0003794 de 4 de octubre de 2004, decisión que fue apelada por la empresa y, como no se ha llegado a ningún acuerdo, en la actualidad, la Dirección Territorial de Cundinamarca debe nombrar un tribunal de arbitramento. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución final de este conflicto.

- 547.** *En lo que respecta al literal f) de las recomendaciones sobre los alegatos relativos a las presiones sobre los trabajadores de HELICOL S.A. para que se desafilien del sindicato y firmen un pacto colectivo al margen del sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno, basándose en los informes suministrados por la empresa, señala que las renuncias al sindicato se produjeron con anterioridad a la concepción y elaboración del pacto colectivo y niega que haya habido presiones sobre los trabajadores para que se desafilien.*
- 548.** *En lo que respecta a la firma del pacto colectivo en particular, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, efectivamente HELICOL S.A. y la gran mayoría de sus trabajadores suscribieron un pacto colectivo de trabajo al margen del sindicato, el cual fue negociado no sólo con personal de pilotos y copilotos sino con todos los empleados de la compañía, recogiendo tanto sus expectativas como las necesidades de la empresa, de conformidad con los artículos 481 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. El Comité toma nota asimismo de que, según el Gobierno, ante un recurso incoado por los trabajadores sindicalizados, la autoridad judicial ordenó que se otorgaran las mismas condiciones de trabajo a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, extendiendo a estos últimos los beneficios acordados en el pacto colectivo. El Comité toma nota asimismo de que, según los nuevos alegatos presentados por ACDAC, continúa la discriminación en perjuicio de los pilotos afiliados a la organización sindical, en comparación con los beneficios otorgados a los no afiliados. Al respecto, el Comité se remite a los principios relativos a la firma de pactos colectivos al margen del sindicato enunciados en párrafos anteriores y pide al Gobierno que tome las medidas correspondientes para garantizar que la organización sindical pueda negociar libremente, que los trabajadores (sindicalizados o no) no se vean presionados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad y que, de conformidad con lo establecido por la autoridad judicial, la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato.*
- 549.** *En lo que respecta al literal g) de las recomendaciones que se refiere a los alegatos relativos al despido de 15 pilotos de HELICOL S.A., uno de ellos con fuero sindical, otro con fuero de negociador del pliego de peticiones, un tercero que denunció irregularidades dentro de la empresa y los demás forzados a acogerse a un plan de retiro voluntario, el Comité recuerda que había solicitado al Gobierno que informara si se pidió autorización judicial antes del despido del dirigente con fuero sindical, que informara si el nombramiento del negociador fue considerado irregular por la autoridad judicial y si los 15 pilotos despedidos iniciaron recursos judiciales al respecto.*
- 550.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, el despido del capitán Leonardo Muñoz Olea se produjo cuando éste ya no era negociador del pliego de peticiones y, por lo tanto, no gozaba de fuero sindical ya que por decisión del sindicato, en septiembre de 2003, se decidió prorrogar la convención colectiva vigente hasta el 31 de marzo de 2004 y por lo*

tanto no hubo negociación, quedando sin efecto tanto las denuncias de las convenciones presentadas por el sindicato y la empresa como la designación de la comisión negociadora del sindicato. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, con fecha 14 de abril de 2004 la empresa decidió prescindir sin justa causa de los servicios del capitán Muñoz Olea con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley y que recién el 22 de abril el sindicato notificó a la empresa de la designación del capitán Muñoz Olea como miembro de una nueva comisión negociadora. El Comité toma nota asimismo de que, según el Gobierno, el capitán no presentó demanda de fuero sindical ante las autoridades dentro de los dos meses tal como está establecido en la ley.

- 551.** *En lo que respecta al Sr. Néstor Morales León, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, su contrato de trabajo se dio por terminado el 22 de agosto de 2003 ya que en razón de su retiro pasó a cobrar pensión de jubilación. El Comité toma nota de que la acción de reintegro incoada por el trabajador, en virtud de su fuero sindical en tanto que miembro de la comisión de reclamos, fue rechazada por la autoridad judicial, quien denegó el fuero sindical invocado, decisión que fue confirmada por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal de Distrito Judicial de Bogotá mediante sentencia de 17 de junio de 2005.*
- 552.** *En cuanto al despido del Sr. Gerardo Sánchez por haber efectuado una denuncia penal contra la empresa, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la empresa desconoce la existencia de dicha denuncia y que el contrato del Sr. Sánchez se dio por terminado el 14 de abril de 2004, sin justa causa y con el pago de la indemnización correspondiente, sin que el trabajador haya efectuado ni reclamación judicial ni administrativa de ninguna clase. El Comité observa que el Gobierno no informa si los otros 12 pilotos despedidos (forzados a acogerse a un plan de retiro voluntario) han iniciado acciones judiciales y le pide que lo haga sin demora.*
- 553.** *En lo que respecta al literal h) de las recomendaciones que se refería al desconocimiento del fuero sindical del capitán Juan Manuel Oliveros, el Comité recuerda que debido a la formulación vaga de los alegatos había solicitado a la organización querellante que los especificara. El Comité lamenta no haber recibido ninguna aclaración por parte de la organización querellante. En consecuencia no procederá con el examen de este alegato.*
- 554.** *En lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por ACDAC relativos a la fijación unilateral de un día de la semana para el ejercicio de las actividades sindicales y la reprogramación de los vuelos del Sr. Orlando Cantilo, miembro de la junta directiva, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Empresa AEROREPUBLICA S.A.

- 555.** *En lo que respecta al literal i) de las recomendaciones relativo a los alegatos sobre la negativa de la empresa AEROREPUBLICA S.A. a negociar colectivamente y el despido y sanciones de dirigentes sindicales por ejercer sus derechos, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la empresa manifiesta que ha cumplido con los requisitos para llevar a cabo las diferentes negociaciones, y que la última negociación culminó con el laudo del Tribunal de Arbitramento convocado por las partes ante el Ministerio de la Protección Social de fecha 9 de febrero de 2005, que fue ratificado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.*
- 556.** *En cuanto al despido y sanciones a los dirigentes sindicales por ejercer sus derechos, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la empresa manifiesta haber dado cumplimiento a los fallos proferidos por las diferentes instancias judiciales y administrativas. El Comité toma nota de que en el caso del capitán David Restrepo*

Montoya, cuyo contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de AEROREPUBLICA S.A., la Dirección Territorial de Antioquia ordenó el archivo del recurso incoado por el trabajador mediante auto de 28 de abril de 2004, por considerar que la empresa actuó de conformidad con la legislación laboral vigente. En lo que respecta a los capitanes Jaime Patiño y Andrés Luna, la empresa señala que sus contratos de trabajo terminaron por decisión unilateral de AEROREPUBLICA S.A., razón por la cual se les canceló el valor de la indemnización conforme a lo estipulado por la ley. En lo que se refiere al capitán Roberto Ballén Bautista, el Comité toma nota de que: 1) la empresa inició proceso laboral de levantamiento de fuero del capitán para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa ya que se negó a renovar su licencia de copiloto ante la Aeronáutica Civil de Colombia; 2) desde esa fecha, la empresa no ha podido utilizar sus servicios, y 3) que la autoridad judicial autorizó dicho levantamiento pero la organización sindical presentó recurso de apelación contra dicha decisión. El Comité toma nota asimismo de que, según el Gobierno, la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social culminó la investigación administrativa laboral contra la empresa AEROREPUBLICA S.A. por persecución sindical, profiriendo resolución núm. 3923 de 11 de octubre de 2004, por medio de la cual se sanciona a la empresa y que contra dicha decisión la empresa interpuso recursos de reposición y de apelación que se encuentran en trámite. El Comité pide al Gobierno que le informe de todo recurso judicial contra los despidos y que lo mantenga informado de los recursos judiciales pendientes.

Recomendaciones del Comité

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

Empresa AVIANCA S.A.

- a) *el Comité pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para llevar a cabo una investigación imparcial a fin de determinar si los trabajadores despedidos de AVIANCA S.A. fueron reemplazados por trabajadores de cooperativas o de otra empresa, con el fin de llevar a cabo las mismas actividades, así como para determinar si los nuevos trabajadores gozan del derecho de asociación y, de no ser así, que tome medidas para garantizar a estos trabajadores el pleno respeto de la libertad sindical de conformidad con los principios enunciados en las conclusiones y para reintegrar a los trabajadores objeto de discriminación antisindical sin pérdida de salario y en caso de que ello ya no sea posible indemnizarlos de manera completa. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- b) *en lo que respecta a los alegatos relativos a las amenazas a los trabajadores afiliados de AVIANCA S.A. en Cali por parte de las Autodefensas Unidas de Colombia, el Comité pide a SINTRAVA que aclare los nombres de los amenazados y que se especifiquen los hechos sobre los que se fundamenta la amenaza, con el objeto de solicitar información a las autoridades competentes;*
- c) *en lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por SINTRAVA relativos al ofrecimiento de mayores beneficios a los trabajadores en forma individual que los establecidos en la convención colectiva, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que no se recurra a la firma de*

pactos colectivos en perjuicio de la negociación colectiva y de las convenciones colectivas en el seno de la empresa AVIANCA S.A.;

Empresa HELICOL S.A.

- d) en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la empresa HELICOL S.A. a actualizar los salarios de acuerdo a lo previsto en la convención colectiva, y la decisión pendiente de nombramiento de un tribunal de arbitramento, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución final de este conflicto;*
- e) en lo que respecta a los alegatos relativos a las presiones sobre los trabajadores de HELICOL S.A. para que se desafilien del sindicato y firmen un pacto colectivo, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas correspondientes para garantizar que la organización sindical pueda negociar libremente, que los trabajadores no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad y que, de conformidad con lo establecido por la autoridad judicial, la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato;*
- f) en lo que respecta a los alegatos relativos al despido de 15 pilotos de HELICOL S.A., el Comité, tomando nota de que el Gobierno se refiere a tres de ellos, le pide que informe si los otros 12 pilotos, forzados a acogerse a un plan de retiro voluntario, han iniciado acciones judiciales al respecto;*
- g) en lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por ACDAC relativos a la fijación unilateral por parte de la empresa HELICOL S.A. de un día por semana para el ejercicio de las actividades sindicales y la reprogramación de los vuelos del Sr. Orlando Cantilo, miembro de la junta directiva, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto;*

Empresa AEROREPUBLICA S.A.

- h) en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la empresa AEROREPUBLICA S.A. a negociar colectivamente y el despido y sanciones de dirigentes sindicales por ejercer sus derechos, el Comité pide al Gobierno que le informe de todo recurso judicial contra los despidos y que lo mantenga informado de los recursos judiciales pendientes.*

CASO NÚM. 2384

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Colombia

presentada por

- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y**
- **el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos 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 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

- 558.** El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 738 a 755] y presentó un informe al Consejo de Administración.
- 559.** El Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) envió nuevos alegatos por comunicaciones de octubre y de 17 de diciembre de 2005. SINTRAEMSDES envió informaciones adicionales por comunicación de fecha 22 de marzo de 2006.
- 560.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 21 de noviembre de 2005 y 23 de enero y 24 de julio de 2006.
- 561.** 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

- 562.** En su reunión de noviembre de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones en relación con este caso [véase 338.º informe, párrafo 755]:
- 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.

B. Nuevos alegatos

- 563.** En su comunicación de 17 de diciembre de 2005, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES), alega que con el fin inicial de sustraer miembros a la organización sindical SINTRADEPARTAMENTO, el gobierno departamental de Antioquia, Colombia, creó una empresa industrial y comercial del Estado: Productora Metalmecánica de Gaviones de Antioquia (PROMEGA) a donde fueron trasladados numerosos trabajadores.
- 564.** Como los trabajadores trasladados a PROMEGA ya no podían ser socios de SINTRADEPARTAMENTO, porque es un sindicato de empresa, se afiliaron a SINTRAEMSDES, sindicato de industria. PROMEGA comenzó a funcionar con los bienes de la Secretaría de Obras Públicas, pero su director no desempeñó sus funciones, dejando decaer la empresa de esta manera, para justificar su liquidación inmediata.
- 565.** El Sindicato de Trabajadores del Departamento de Antioquia (SINTRADEPARTAMENTO), fue uno de los más combativos y eficaces en la defensa de las garantías profesionales de sus afiliados, especialmente de las relacionadas con el derecho de asociación sindical y de contratación colectiva.
- 566.** Durante su actividad, el Sindicato de Trabajadores del Departamento de Antioquia (SINTRADEPARTAMENTO), llegó a beneficiar a la totalidad de los trabajadores oficiales con las cláusulas convencionales especialmente las relativas a la estabilidad y a los procedimientos.
- 567.** El vínculo laboral de los empleados del departamento es de naturaleza particular, pues si se trata de empleados públicos su ingreso se hace mediante un acto reglamentario y el Estado aplica un estatuto al trabajador.
- 568.** Por el contrario, el vínculo es contractual cuando se trata de trabajadores oficiales, a quienes se aplican las normas convencionales cuando estas existen, o una norma legal (ley núm. 6a de 1945) que prescribe un contrato presunto o ficto de trabajo, que se entiende celebrado por las partes cada seis meses, a menos que estas pacten uno de duración diferente.

- 569.** SINTRADEPARTAMENTO había logrado establecer un contrato de estabilidad indefinida, pues los trabajadores no podían ser desvinculados sino por las causales expresamente establecidas en los artículos 62 y 63 del decreto núm. 2351 de 1965 y con la observancia plena del procedimiento convencional, añadiendo además que el despido es sanción disciplinaria en la convención. Esto implica que para cortar su relación laboral a un trabajador, el departamento estaba obligado a tramitar de manera ineludible un debido proceso.
- 570.** Con el fin de modificar este sistema, la Asamblea Departamental, organismo administrativo de elección popular, autorizó, mediante ordenanza núm. 10 de 8 de junio de 1993, al Gobernador para crear una empresa industrial y comercial del orden departamental.
- 571.** Entonces, el Gobernador procedió a crear la empresa industrial y comercial del orden departamental llamada «Productora Metalmecánica de Gaviones de Antioquia — PROMEGA», y por tratarse de una empresa industrial y comercial, los trabajadores de la dirección de maquinaria y producción de la Secretaría de Obras Públicas, fueron incorporados a la misma, con la calidad de trabajadores oficiales, y al mismo tiempo pasaron del sindicato de empresa denominado Sindicato de Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia (SINTRADEPARTAMENTO), al sindicato de industria denominado Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES), en la subdirectiva Medellín y la misma convención colectiva firmada por SINTRADEPARTAMENTO se negoció de inmediato con SINTRAEMSDES.
- 572.** Desde su creación, hasta 1996, la empresa si bien existía, no funcionó. En el mes de marzo de 1996, los trabajadores como de costumbre salieron a almorzar y a su regreso encontraron las instalaciones cerradas con cadenas y candados. Un verdadero paro patronal, o cierre intempestivo sin autorización de autoridad competente.
- 573.** Ante el incumplimiento por parte del departamento y la inactividad de los directores de PROMEGA, se propuso a los trabajadores un plan de retiro, que daría lugar a la extinción del derecho de asociación sindical.
- 574.** En efecto, la autoridad administrativa cerró la empresa sin la autorización de la Asamblea Departamental ni del Ministerio de Trabajo, que sólo se hizo efectiva posteriormente mediante la ordenanza núm. 27E que dispuso autorizar al gobernador para liquidar la empresa PROMEGA, antes del 31 de diciembre de 1996.
- 575.** Como consecuencia del cierre, muchos trabajadores se vieron forzados a aceptar arreglos propuestos por PROMEGA con la aprobación del departamento. Pero los trabajadores mencionados en esta queja fueron despedidos, y en reclamo de sus derechos procedieron a demandar, ante la justicia ordinaria laboral, y todos sus derechos fueron desconocidos por los jueces. A pesar de existir más de diez juzgados en la ciudad de Medellín, obligaron a los trabajadores a conciliar su desvinculación en un solo juzgado, pero los trabajadores se negaron a conciliar su retiro del departamento, por considerar que hasta ese punto fueron conducidos mediante engaños y presiones.
- 576.** En su comunicación de 22 de marzo de 2006, el SINTRAEMSDES envía información adicional a los alegatos presentados relativa a los procesos judiciales en los cuales la Empresa Pública de Medellín fue absuelta de los cargos que se habían presentado contra ella. La organización querellante hace referencia a los mencionados procesos judiciales que se refieren a varios empleados de las Empresas Públicas y hace una pormenorizada descripción de los procedimientos realizados.

577. En su comunicación de noviembre de 2005, SINTRAEMSDES alega que en 1995 las Empresas de Servicios Públicos Distritales de Cartagena despidió a todos los trabajadores pertenecientes al sindicato. Entre dichos trabajadores se contaban los Sres. Rafael León Padilla (al que se refieren los alegatos examinados en una ocasión anterior) y Libardo Pearson Beleño que gozaban de fuero sindical por ser miembros de la junta directiva. Según los alegatos, las acciones judiciales de reintegro incoadas, así como las tutelas solicitadas fueron rechazadas.

C. Respuesta del Gobierno

578. En sus comunicaciones de fechas 21 de noviembre de 2005 y 23 de enero y 24 de julio de 2006, el Gobierno envía las observaciones siguientes.

579. En relación con el literal *a*) de las recomendaciones, relativas al alegado despido de 54 afiliados de la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (ASINDER), el Gobierno señala que el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, según acta núm. 370 de 14 de diciembre de 2004, ordenó pagar la indemnización integral — ante la imposibilidad del reintegro por la supresión de cargos, a título de indemnización resarcitoria los salarios no devengados entre la fecha de despido y la sentencia, con sus reajustes y prestaciones, como consecuencia directa de los despidos.

580. El Gobierno añade que la indemnización resarcitoria fue cancelada en su integridad por parte del INDER, a favor de los 49 demandantes. Contra las decisiones de segunda instancia en el proceso especial de fuero sindical, no procede ningún recurso, por expresa prohibición del artículo 117 del Código de Procedimiento Laboral.

581. Además, de las 52 demandas interpuestas ante la jurisdicción contenciosa administrativa, por igual número de trabajadores desvinculados del INDER, buscando la nulidad de la resolución de la supresión de cargos — o reestructuración- (resolución núm. 017 de 23 de enero de 2001) y la desvinculación, y consecuentemente, el restablecimiento del derecho a ser reintegrados al cargo que venían desempeñando, el pasado 12 de septiembre de 2005, el Tribunal Contencioso Administrativo de Antioquia, Sala Segunda de Decisión, falló negando las pretensiones de los demandantes.

582. En lo que respecta al literal *b*) de las recomendaciones relativo 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 Gobierno señala que el inspector del grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Bolívar mediante resolución núm. 483 de 28 de octubre de 2004, negó la solicitud de inscripción de la junta directiva de la organización sindical con fundamento en un concepto de la Oficina Jurídica del Ministerio de la Protección Social, según el cual «en las entidades públicas que se encuentran en proceso de liquidación no es viable la creación de organizaciones sindicales e inscripción de juntas directivas, habida cuenta de que una vez decretada la liquidación de una entidad pública, se debe indicar en su denominación a partir de ese momento y para todos los efectos las palabras «liquidación», estableciendo una diferencia con la entidad anterior, y las únicas actuaciones que puede realizar son todas aquellas tendientes a tal fin. De ello se deriva que los servidores públicos que permanezcan en ella tienen una vinculación solamente hasta la fecha de terminación de la entidad, careciendo su representante legal de facultades para celebrar convenciones colectivas, razón por la cual cualquier actuación en este sentido no tendría validez alguna.»

583. Según el Gobierno, los trabajadores al constituir sindicatos, crear seccionales o elegir juntas directivas en las entidades oficiales en liquidación, no pueden cumplir con los fines

del derecho de asociación sindical por estar impedidos los representantes legales de estas entidades públicas que son empleadores para celebrar convenciones colectivas de trabajo o mejorar las condiciones de trabajo, cuando realmente no están facultadas para ello, por lo que se considera en estos casos no es procedente la inscripción de los mencionados actos en el Registro Sindical, máxime cuando el Ministerio de la Protección Social le corresponde la vigilancia y el control del cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral y en especial del derecho colectivo del trabajo en el sector público y privado, como lo señalan los artículos 3.º y 465 del Código Sustantivo de Trabajo. El Gobierno añade que contra la mencionada resolución se interpusieron los recursos de reposición y de apelación en los cuales se confirmó la decisión de no inscribir la junta directiva de SINTRATELECARTAGENA.

- 584.** Por otra parte, el Gobierno señala que en práctica de pruebas el coordinador advirtió que la organización sindical no contaba con el número mínimo de afiliados para su subsistencia, conforme a certificación del jefe del área administrativa de TELECARTAGENA. En efecto, la organización sindical pretendió inscribir una nueva junta directiva con sólo 12 afiliados sin tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados.
- 585.** En lo que respecta al literal *c*) de las recomendaciones relativo al despido de Sr. Rafael León Padilla, miembro de SINTRAEMSDESS, tres días después de haber inscripto la nueva junta directiva, el Gobierno informa que según el gerente liquidador de la Empresa de Servicios Públicos de Cartagena, el Sr. Rafael León Padilla, fue trabajador de la mencionada empresa desde el 25 de mayo de 1982 hasta el 4 de agosto de 1997, cancelándosele las prestaciones de ley. El retiro del Sr. León Padilla al igual que el de los 496 trabajadores de la Empresa de Servicio Públicos de Cartagena, se debió a la liquidación de la misma, ordenada por el Honorable Concejo Municipal de Cartagena de Indias, D.T. y C., mediante acuerdo de 5 de marzo de 1994. El enunciado acuerdo además de disponer la disolución y liquidación de la Empresa de Servicio Públicos de Cartagena, ordena que el Distrito de Cartagena asuma la administración, gestión, ejecución y prestación de los servicios públicos, concediéndole facultades al señor alcalde. El decreto núm. 1540 de 23 de diciembre de 1992, modificó la naturaleza jurídica de las Empresas Públicas Municipales de Cartagena, transformándola en una Empresa Industrial y Comercial de Servicios Públicos del Orden Distrital. El gerente liquidador en cumplimiento a las anteriores normas expide las resoluciones núms. 1294 de diciembre de 1995, y 125 de 30 de diciembre de 1997, por medio de las cuales se suprime los cargos de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Cartagena.
- 586.** El Gobierno señala que el Sr. León Padilla, ante su inconformidad inició proceso ante la instancia ordinaria laboral, que culminó con sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, condenando a las Empresas Públicas Municipales de Cartagena al pago de la suma de diecisiete millones novecientos noventa y cuatro mil quinientos cuarenta pesos con veinte centavos dólares de los Estados Unidos (17.994.540,20), por concepto de salarios dejados de percibir desde la fecha de retiro, 4 de marzo de 1997 hasta el 30 de marzo de 1999, que fue confirmada por el Honorable Tribunal Superior de Cartagena, Sala de Decisión Laboral, mediante sentencia de 13 de diciembre de 1999. El Tribunal Superior de Cartagena, estableció que la orden de reintegro a favor del demandante era desaconsejable ante la imposibilidad física y natural por parte de la empresa, razón por la cual sólo se reconocieron los salarios dejados de percibir desde su despido hasta la fecha en que se profirió la mencionada sentencia. En efecto, las Empresa de Servicios Públicos de Cartagena, se encuentra en proceso de liquidación, donde lógicamente no tiene planta de personal y no está prestando los servicios para los cuales fue creada, por lo tanto no se le puede ordenar que reintegre a un ex trabajador aunque éste haga parte de una directiva sindical. De acuerdo a la decisión proferida el 12 de marzo de 1999, por el Juzgado Octavo

Laboral del Circuito de Cartagena, es claro que la acción de reintegro fue debatida en el proceso de fuero sindical, adquiriendo el carácter de cosa juzgada. El Gobierno añade que al Sr. León Padilla la empresa le ha cancelado las siguientes sumas de dinero: 19.367.682 dólares de los Estados Unidos, por concepto de indemnización y prestaciones y 46.804.059 dólares de los Estados Unidos en cumplimiento a la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena.

- 587.** En el caso del Sr. Libardo Pearson Beleño, de acuerdo a información suministrada por el gerente liquidador, desde que se desvinculó de la empresa, se le reconoció y ordenó pagar una pensión de jubilación compartida con la armada nacional mediante resolución núm. 021 de 18 de marzo de 1999, a partir de 5 de agosto de 1997, es decir al día siguiente de su desvinculación de la empresa. Esta pensión se le viene cancelando oportunamente por el Distrito de Cartagena, que se hizo cargo del pago de la nómina de los pensionados de la Empresa de Servicios Distritales de Cartagena en Liquidación. El Sr. Libardo Pearson Beleño presentó demanda contra la empresa, que está en trámite en el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena.
- 588.** El Gobierno se refiere a otras cuestiones que no guardan relación con los alegatos pendientes y que en consecuencia no se transcriben.

D. Conclusiones del Comité

- 589.** *En relación con el literal a) de las recomendaciones, relativas 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, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado del recurso de apelación incoado contra la decisión de la jurisdicción ordinaria que denegó el reintegro, el Comité toma nota de que según el Gobierno, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, según acta núm. 370 de 14 de diciembre de 2004, ordenó pagar la indemnización integral — ante la imposibilidad del reintegro por la supresión de cargos, entre la fecha de despido y la sentencia — con sus reajustes y prestaciones, la cual fue cancelada en su integridad por parte del INDER, a favor de 49 demandantes. El Comité observa sin embargo que los alegatos se refieren a 54 despidos. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que informe si los otros cinco trabajadores afiliados despedidos fueron debidamente indemnizados.*
- 590.** *En lo que respecta al literal b) de las recomendaciones relativo 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 toma nota de que según el Gobierno la solicitud de inscripción de la junta directiva de la organización sindical fue denegada por la autoridad administrativa con fundamento en un concepto de la Oficina Jurídica del Ministerio de la Protección Social, según el cual en las entidades públicas que se encuentran en proceso de liquidación no es viable la creación de organizaciones sindicales e inscripción de juntas directivas, habida cuenta de que una vez decretada la liquidación de una entidad pública, las únicas actuaciones que puede realizar son todas aquellas tendientes a tal fin y en consecuencia los servidores públicos que permanezcan en ella tienen una vinculación solamente hasta la fecha de terminación de la entidad, careciendo su representante legal de facultades para celebrar convenciones colectivas y por ello la inscripción de la nueva junta directiva carece de validez. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno añade que de todos modos al momento de integrar la nueva junta directiva, la organización sindical no contaba con el número mínimo de afiliados requeridos por la legislación para poder funcionar.*

- 591.** *De manera general, el Comité observa que si bien la legislación establece que una entidad en liquidación no puede celebrar convenios colectivos, los miembros de la junta directiva siguen teniendo un rol fundamental que cumplir en el seno de la entidad en liquidación. Dicho rol consiste principalmente en la defensa de los intereses de los trabajadores en el mismo proceso de liquidación. Además, el Comité recuerda que de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, los trabajadores deben gozar del derecho de elegir libremente a sus representantes. En cuanto a la manifestación del Gobierno según la cual al momento de la solicitud de inscripción de la nueva junta directiva, la organización sindical no contaba con el número mínimo de afiliados exigido por la legislación para poder funcionar, el Comité observa que según el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, un sindicato podrá ser disuelto «d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores». No obstante, el literal e) del mismo artículo establece que en el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que hasta que la autoridad judicial se pronuncie en cuanto al fondo en relación con la ausencia del número mínimo de afiliados para funcionar, la junta directiva sea debidamente inscrita teniendo en cuenta el rol fundamental que debe cumplir el sindicato en el período de liquidación al que se ha hecho referencia más arriba.*
- 592.** *En lo que respecta al literal c) de las recomendaciones relativo al despido de Sr. Rafael León Padilla, miembro de SINTRAEMSDES, tres días después de haber inscripto la nueva junta directiva, el Comité toma nota de que según el Gobierno el Sr. Padilla fue despedido en el marco de un proceso de reestructuración al igual que otros 496 empleados de las Empresas Públicas Municipales de Cartagena, que el Sr. Padilla acudió a la autoridad judicial en primera y segunda instancia en razón de que gozaba de fuero sindical y que el Tribunal Superior de Cartagena, Sala de Decisión Laboral, mediante sentencia del 13 de diciembre de 1999 dispuso que la orden de reintegro a favor del demandante era desaconsejable ante la imposibilidad física y natural por parte de la empresa de continuar con sus actividades, razón por la cual sólo se reconocieron los salarios dejados de percibir desde su despido hasta la fecha de la sentencia, decisión que fue cumplida por la empresa con el pago de la indemnización.*
- 593.** *En cuanto al Sr. Libardo Pearson, el Comité toma nota de que según el Gobierno el mismo goza de una jubilación desde el día de su despido y que ha iniciado acciones judiciales, las cuales se encuentran en trámite. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de dicha acción.*
- 594.** *El Comité toma nota de que en sus nuevos alegatos, SINTRAEMSDES se refiere al despido masivo de los trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos Distritales de Cartagena. El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*
- 595.** *El Comité observa que en relación con estos alegatos, en una de sus comunicaciones SINTRAEMSDES hace referencia a las Empresas Públicas de Medellín y a ciertos procedimientos judiciales instaurados contra dicha empresa. Teniendo en cuenta que los mismos no guardan una relación evidente con los alegatos presentados, el Comité no proseguirá con su examen.*
- 596.** *En cuanto a los alegatos presentados por SINTRAEMSDES relativos a la constitución de la empresa industrial y comercial del Estado Productora Metalmecánica de Gaviones de Antioquia (PROMEGA), a la que fueron trasladados numerosos trabajadores del departamento de Antioquia afiliados a SINTRAEMSDES y su posterior liquidación con el*

consecuente despido de todos los trabajadores afiliados a la organización sindical, debido a su falta de funcionamiento, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.

Recomendaciones del Comité

597. 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 54 afiliados de la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de Medellín (ASINDER), al tiempo que toma nota de que el Tribunal Superior de Medellín ordenó que se pagara una indemnización integral a 49 demandantes, el Comité pide al Gobierno que informe si los otros cinco trabajadores afiliados despedidos fueron debidamente indemnizados;*
- b) *en lo que respecta 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, y que el sindicato no cuenta con el número mínimo de afiliados para funcionar, el Comité pide al Gobierno que hasta que la autoridad judicial se pronuncie en cuanto al fondo en relación con la ausencia del número mínimo de afiliados para funcionar, la junta directiva sea debidamente inscrita;*
- c) *en cuanto al despido del Sr. Libardo Pearson, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de la acción judicial iniciada, y*
- d) *el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones respecto de:*
 - i) *el alegado despido masivo de los trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos Distritales de Cartagena, y*
 - ii) *a la alegada constitución de la empresa industrial y comercial del Estado Productora Metalmecánica de Gaviones de Antioquia (PROMEGA), a la que fueron trasladados numerosos trabajadores del departamento de Antioquia afiliados a SINTRAEMSDES y su posterior liquidación y consecuente despido de todos los trabajadores afiliados a la organización sindical, debido a su falta de funcionamiento.*

CASO NÚM. 2436

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

**Queja contra el Gobierno de Dinamarca
presentada por
el Sindicato de Conductores de Copenhague**

Alegatos: el querellante alega que, con el fin de eludir las disposiciones de la legislación danesa, que exigen como condición para obtener una licencia de taxi que la remuneración de los trabajadores de la empresa de taxis se ajuste a lo dispuesto en los convenios colectivos correspondientes, la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca crearon un sindicato dominado llamado Asociación de Conductores, que concluyó un convenio colectivo por el que se establecían términos y condiciones de trabajo menos favorables para los conductores de taxi. El querellante considera que el Gobierno ha vulnerado el Convenio núm. 98 al reconocer a la Asociación de Conductores y, en términos más generales, al no proteger a las organizaciones de trabajadores frente a las injerencias de las organizaciones de empleadores

- 598.** La queja se recoge en una comunicación del Sindicato de Conductores de Copenhague de fecha 21 de junio de 2005. En una carta de 20 de junio de 2006, la organización querellante remite información adicional.
- 599.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 16 de mayo de 2006.
- 600.** Dinamarca 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

- 601.** En su comunicación de fecha 21 de junio de 2005, la organización querellante indica que según el artículo 5, párrafo 5, de la ley danesa sobre la circulación de taxis, de fecha 24 de junio de 1999, una condición para obtener una licencia de taxi es que los empleados de la empresa de taxis sean remunerados con arreglo a lo dispuesto en los convenios colectivos correspondientes.
- 602.** En el momento de entrar en vigor la Ley sobre la Circulación de Taxis, el Sindicato de Conductores de Copenhague y su sindicato afiliado, la Unión General de Trabajadores de Dinamarca (SiD), fueron los únicos sindicatos que concluyeron convenios colectivos que

abarcaban a los conductores de taxi de Copenhague. A este respecto, la organización querellante presenta una copia del acuerdo de negociación colectiva suscrito por la SiD, en nombre de los trabajadores, y por la Federación de Empleadores del Comercio, el Transporte y los Servicios (AHTS).

603. La querellante alega que, en 1999, varias empresas de taxis se organizaron en una asociación de empleadores rival (la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca) que no había suscrito ningún convenio colectivo, y se pusieron en comunicación con algunos de sus trabajadores solicitándoles que constituyeran asociaciones de conductores con el fin de cumplir la obligación establecida por la Ley sobre la Circulación de Taxis. Las empresas de taxis también se organizaron en asociaciones llamadas BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa.

604. La querellante declara que las reuniones para preparar la creación de la Asociación de Conductores se celebraron en las oficinas de la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca en presencia del Sr. Knud Erik Knudsen, representante de la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca. En dichas reuniones, se elaboraron los estatutos de la Asociación de Conductores. La asociación debía llamarse Asociación de Conductores, BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa (Chaufførforeningen BVH-Taxa, NORD-Taxi og VEST-Taxa); la querellante llama la atención sobre el hecho de que la última parte del nombre se deriva del nombre de las asociaciones de empleadores.

605. Se facilitan a continuación algunos artículos de los estatutos de la Asociación de Conductores:

2. Objetivos de la Asociación:

1) Los objetivos de la asociación, que es una organización de defensa de intereses, son:

- propiciar el entendimiento y la colaboración entre los propietarios de taxis y los conductores y trabajadores de oficina del distrito 10 de la Federación Danesa de Taxis (DTF);
- fomentar un comportamiento y una presencia uniforme ante los usuarios del distrito;
- contribuir a la consolidación de los intereses compartidos en el distrito, incluido el desarrollo de la clientela y de las normas internas;
- contribuir a la prevención de deficiencias y/o mal servicio a los usuarios;
- contribuir a resolver disputas entre los propietarios y los conductores de taxi, el personal de las oficinas de reservas y los usuarios;
- informar a los miembros sobre nuevas normas e iniciativas, y prestar ayuda y asesoramiento a los nuevos conductores.

2) Otro objetivo de la asociación es concluir convenios colectivos sin disposiciones de sindicación obligatoria, previa obtención de una aceptación vinculante en forma de resolución adoptada en una asamblea general o por votación de los miembros de la asociación.

3) La asociación velará por la defensa de los intereses profesionales de sus miembros, por ejemplo, en el ámbito de la educación y la formación.

4) Prestar asistencia a los miembros en las disputas relativas a la remuneración y las condiciones de trabajo, y contribuir a asegurarse de que los conflictos individuales entre los propietarios de taxi y los conductores se evitan en la medida de lo posible y, en caso contrario, se resuelven amistosamente.

606. La organización querellante señala que el Sr. Knud Erik Knudsen estuvo presente — en calidad de presidente de la reunión — cuando se celebró la asamblea general inaugural de

la Asociación de Conductores, en noviembre de 1999. También fue la persona que presentó el proyecto de estatutos a la asamblea.

- 607.** Unos seis meses después, la Asociación de Conductores concluyó un convenio colectivo con BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa. El Sr. Knud Erik Knudsen prestó asistencia a las partes durante las negociaciones. El querellante alega que dicho convenio colectivo establece claramente una remuneración menos favorable que el convenio colectivo entre la SiD y la AHTS, debido principalmente, aunque no exclusivamente, a la ausencia de obligación para los empleadores de contribuir al régimen de pensiones de los trabajadores.
- 608.** La organización querellante señala además que, el 24 de mayo de 2002, el Sr. Lars Franyo, miembro del Sindicato de Conductores de Copenhague, presentó una reclamación contra su empleador. La reclamación se basaba en que la organización querellante consideraba tener derecho al salario correspondiente a lo dispuesto en el convenio colectivo entre la SiD y la AHTS, y no al convenio colectivo entre la Asociación de Conductores y BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa.
- 609.** La reclamación se presentó ante el Tribunal del Condado de Hørsholm. La reclamante informa que el 27 de octubre de 2003, el tribunal falló que, según lo dispuesto en la Ley sobre la Circulación de Taxis, el Sr. Lars Franyo tenía derecho a un salario que se correspondiera con lo dispuesto en un convenio colectivo. El Tribunal del Condado determinó además que la Asociación de Conductores constituía un sindicato, y que el convenio colectivo concluido por la Asociación de Conductores era un convenio colectivo conforme a la legislación laboral danesa y, en consecuencia, se ajustaba a lo dispuesto en la Ley sobre la Circulación de Taxis. Por último, el Tribunal del Condado consideró que la Ley sobre la Circulación de Taxis no especificaba cuál era el convenio colectivo que había de aplicarse en este asunto, por lo que el Sr. Lars Franyo no tenía derecho al salario determinado con arreglo a las disposiciones del convenio colectivo entre la SiD y la AHTS.
- 610.** El fallo (copia del cual se adjunta a la reclamación) ha sido apelado ante el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental, al que se ha solicitado que retrase la vista del caso hasta que la OIT haya tenido una oportunidad de examinarlo.
- 611.** La organización querellante alega: i) que, ante el reconocimiento por parte del Tribunal del Condado de la Asociación de Conductores como un sindicato con arreglo a lo dispuesto en la Ley sobre la Circulación de Taxis, el Estado de Dinamarca ha violado sus obligaciones en virtud del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT; ii) que la Asociación de Conductores es en realidad una asociación solidaria o sindicato títere, creada bajo la supervisión de una asociación de empleadores a fin de promover la armonía entre los empleadores y los trabajadores y defender los intereses de los empleadores; iii) que, con arreglo al párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Estado de Dinamarca ha dejado de proteger a las organizaciones de trabajadores frente a la injerencia por parte de organizaciones de empleadores; y iv) que Dinamarca, en virtud del Convenio núm. 98, tiene la obligación de oponerse a la creación de sindicatos títeres y de garantizar que las asociaciones solidarias no interfieran con las actividades sindicales.
- 612.** En una comunicación de fecha 20 de junio de 2006, el querellante indica que el caso presentado ante el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental ya no está pendiente. Ambos tribunales superiores daneses han decidido que el párrafo 5 del artículo 5 de la Ley sobre la Circulación de Taxis no estipula derecho alguno para los conductores de taxi a ser remunerados con arreglo a un convenio colectivo concreto. Según la decisión, esta ley no establece derechos individuales para los conductores de taxi, sino que estipula los requisitos para obtener y conservar una licencia para la conducción de taxis. En consecuencia, corresponde a las autoridades controlar si el titular de una licencia remunera

o no a sus empleados con arreglo a lo dispuesto en convenios colectivos. En el caso de que se trata, la organización querellante informa que la autoridad municipal encargada de controlar si el titular de una licencia remunera a sus trabajadores con arreglo a convenios colectivos es la Junta de Taxis del Gran Copenhague. La Junta ha reconocido, de hecho, que los titulares de licencias que remuneran con arreglo al convenio concluido por la Asociación de Conductores cumplen con los requisitos de la Ley sobre la Circulación de Taxis.

- 613.** Como consecuencia de los fallos antes citados en relación con la Ley sobre la Circulación de Taxis, el conductor reclamante decidió llegar a un acuerdo con su empleador. La organización reclamante considera no obstante que el hecho de que el caso original se haya resuelto no invalida la presente reclamación, ya que el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental no ha tenido ninguna posibilidad de decidir si es posible reconocer a la Asociación de Conductores como un sindicato. El reclamante mantiene que el Reino de Dinamarca, al haber reconocido como sindicato a la Asociación de Conductores a través de las autoridades locales y del Tribunal de Hørsholm, ha violado sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 98 de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

- 614.** En su comunicación de fecha 16 de mayo de 2006, el Gobierno señala que el punto de partida para la reclamación es el párrafo 5 del artículo 5 de la Ley sobre la Circulación de Taxis (núm. 517, de 24 de junio de 1999), según el cual: «el titular de una licencia respetará las disposiciones relativas a la remuneración y las condiciones de trabajo aplicables a los conductores recogida en los convenios colectivos correspondientes».
- 615.** En su respuesta, el Gobierno señala que en Dinamarca, la remuneración y las condiciones de trabajo en el mercado laboral se rigen por convenios colectivos entre los interlocutores sociales o por acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador. En consecuencia, no existe una legislación general relativa a los salarios, incluido un salario mínimo. No obstante, la legislación puede incluir disposiciones, como ocurre por ejemplo con la Ley sobre la Circulación de Taxis, que se refieran a los convenios colectivos en lo que atañe a las condiciones de remuneración en el ámbito profesional pertinente, sin más especificaciones.
- 616.** El Gobierno recuerda que la conclusión de convenios colectivos se basa en la existencia de partes contratantes independientes, es decir, una organización de trabajadores y una organización de empleadores que pueden implicarse en una negociación colectiva de manera voluntaria y libre.
- 617.** Aunque existen distintos tipos de convenios colectivos, que van desde los convenios en el plano nacional en lo relativo a la remuneración y las condiciones de trabajo entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores, hasta convenios locales, el factor decisivo es que el convenio sea en la práctica el resultado de un verdadero proceso de negociación entre las dos partes. No se concede una importancia decisiva al hecho de que las partes hayan utilizado el término convenio colectivo para referirse a su acuerdo, pero, en virtud de la legislación laboral danesa, también es una condición previa e indispensable que el acuerdo haya sido concluido entre dos partes que sean independientes la una respecto de la otra.
- 618.** El Gobierno destaca que las disposiciones recogidas en el párrafo 5 del artículo 5 de la Ley sobre la Circulación de Taxis no establecen un deber de concluir un convenio colectivo sobre la remuneración y las condiciones de trabajo con un sindicato específico. El Gobierno declara que esta disposición no puede fomentar la creación de organizaciones de trabajadores dominadas por los empleadores u organizaciones de empleadores, tal y como

afirma la reclamante, ya que el propio concepto de un convenio colectivo se basa en el concepto de organizaciones independientes. Esta disposición sólo implica que el propietario del taxi tiene el deber de cumplir las disposiciones relativas a la remuneración y las condiciones de trabajo que pudieran establecerse en uno de los convenios colectivos que puedan estar en vigor en el sector del taxi. La ley no da ninguna especificación adicional respecto del convenio que haya de concluirse o el nivel del mismo.

- 619.** El Gobierno señala que el párrafo 5 del artículo 5 está redactado de acuerdo con otras disposiciones similares de la Ley sobre los Servicios de Autobús y la Ley sobre el Transporte de Mercancías, y en las notas explicativas de estas tres leyes se declara que el objetivo de estas disposiciones es contribuir al desarrollo de unas condiciones de sana competencia, y, en relación con las normas relativas al tiempo de trabajo y otras condiciones establecidas en los convenios colectivos, promover la seguridad en la carretera.
- 620.** El Gobierno declara que en el ámbito de los taxis, las licencias son concedidas por autoridades municipales concretas y, además del convenio colectivo nacional entre la SiD y la AHTS, también existen numerosos convenios de ámbito local. Hace hincapié en que no se niegan las licencias a los solicitantes por no respetar el convenio de alcance nacional, siempre que en lugar de ello opten por ajustarse a lo dispuesto en un convenio de alcance local.
- 621.** En lo relativo a la condición de la Asociación de Conductores, es decir, si se trata de una organización de trabajadores independiente de los intereses de los empleadores, y a si el convenio concluido es un convenio colectivo genuino relativo a la remuneración y las condiciones de trabajo, concluido entre dos partes que son mutuamente independientes, el Gobierno informa en su comunicación que no se pronuncia sobre esta cuestión, dado que el caso se encontraba en aquel momento pendiente de resolución ante un tribunal danés. No obstante, el Gobierno se opone al alegato de que no ha cumplido con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 98 y, en particular, el párrafo 2 del artículo 2, relativo a la obligación de asegurarse de manera adecuada de que las organizaciones están protegidas frente a intervenciones de otras organizaciones en lo que se refiere a su constitución, funcionamiento o administración. A este respecto, el Gobierno señala que la jurisprudencia del tribunal laboral y de los tribunales civiles incluye decisiones que establecen que los acuerdos no son verdaderos convenios colectivos cuando la parte de los trabajadores en el convenio no puede considerarse como una organización independiente. El Gobierno se refiere específicamente a dos decisiones que declaran que determinados acuerdos no pueden considerarse convenios colectivos porque ha quedado establecido que las partes no eran independientes (sentencia de 1946 del Tribunal Superior (U46/353) y sentencia de 1977 del Tribunal Laboral (núm. 8093)).

C. Conclusiones del Comité

- 622.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos según los cuales, con el fin de eludir las disposiciones de la legislación danesa, que establecen como condición para la obtención de una licencia de taxi que los trabajadores de la empresa de taxis sean remunerados con arreglo a lo dispuesto en los convenios colectivos correspondientes, la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca creó un sindicato dominado llamado Asociación de Conductores, que concluyó un convenio colectivo en el que se establecían términos y condiciones de trabajo menos favorables para los conductores de taxi. La organización querellante considera que el Gobierno violó el Convenio núm. 98 al reconocer a la Asociación de Conductores y, en términos más generales, al no proteger a las organizaciones de trabajadores frente a las injerencias de las organizaciones de empleadores.*

- 623.** *El Comité deduce de los alegatos que, según la Ley sobre la Circulación de Taxis de Dinamarca, una de las condiciones para obtener una licencia de taxi es que los trabajadores de la empresa de taxis sean remunerados con arreglo a lo dispuesto en los convenios colectivos correspondientes. En el momento de entrar en vigor la Ley sobre la Circulación de Taxis, El Sindicato de Conductores de Copenhague y el sindicato al que está afiliado, la Unión General de Trabajadores de Dinamarca (SiD) eran, según la organización querellante, los únicos sindicatos que habían concluido convenios colectivos en el sector del taxi.*
- 624.** *El Comité observa que, en 1999, varias empresas de taxis — BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa — todas organizadas en la Asociación de Empleadores de Empresas de Taxi de Dinamarca, y alentaron a sus trabajadores a constituir una asociación de conductores con el fin de concluir un convenio colectivo. El convenio colectivo fue concluido entre BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa y la Asociación de Conductores BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa para el período que va del 1.º de julio de 2001 al 1.º de julio de 2003.*
- 625.** *El Comité observa que, en mayo de 2002, un miembro del Sindicato de Conductores de Copenhague inició un procedimiento legal contra su empleador ante el Tribunal del Condado de Hørsholm, alegando que su remuneración se había calculado con arreglo al convenio concluido entre la Asociación de Conductores y BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa, y no con arreglo al convenio concluido entre la SiD y la Federación de Empleadores del Comercio, el Transporte y los Servicios (AHTS). A este respecto, el Tribunal del Condado decidió que la Ley sobre la Circulación de Taxis no especificaba cuál era el convenio colectivo que debía aplicarse en este caso, por lo que el reclamante no tenía derecho al salario correspondiente a las disposiciones del convenio colectivo entre la SiD y la AHTS.*
- 626.** *A este respecto, el Comité observa que, en su comunicación de fecha 20 de junio de 2006, la organización querellante informa que el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental decidió en apelación que el párrafo 5 del artículo 5 de la Ley sobre la Circulación de Taxis no estipulaba ningún derecho para los conductores de taxi a ser remunerados con arreglo a un convenio colectivo concreto, sino que se refería a las obligaciones que deben cumplirse para ser titular de una licencia de taxi. El Comité observa que, como consecuencia, el conductor reclamante decidió llegar a un acuerdo con su empleador.*
- 627.** *No obstante, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, el hecho de que el caso judicial individual se haya resuelto no invalida la presente queja, ya que el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental no alcanzó una decisión respecto de si podía o no reconocerse a la Asociación de Conductores como un verdadero sindicato. En consecuencia, el Comité procederá al examen de este alegato.*
- 628.** *En lo que se refiere al alegato de injerencia del empleador, y en particular de que la Asociación de Conductores es en realidad una asociación solidaria o sindicato títere destinado a defender los intereses de los empleadores, el Comité observa que en la sentencia del Tribunal del Condado de Hørsholm se consideraba que el acuerdo concluido entre BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa, y la Asociación de Conductores había sido concluido entre una pluralidad de trabajadores y una organización de empleadores, y que el acuerdo constituía por tanto un convenio colectivo. El Comité toma nota, no obstante, a partir de los alegatos que: i) las propias empresas de taxis alentaban a los conductores a constituir una asociación con el fin de concluir un convenio colectivo; ii) las reuniones para la constitución de la Asociación de Conductores se celebraron en los locales de la Asociación de Empleadores de las Empresas de Taxi de Dinamarca (DTA); iii) un representante de DTA estuvo presente durante las reuniones y presidió la asamblea*

general inaugural; y iv) el resultado de estas reuniones fue la constitución de la Asociación de Conductores BVH-Taxa, NORD-Taxi y VEST-Taxa.

- 629.** *En lo que se refiere a los alegatos de creación de un «sindicato dominado», el Comité recuerda la importancia que concede a la protección que ha de garantizarse frente a los actos de injerencia por parte de los empleadores destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores sometidas a un empleador. A este respecto, el Comité considera que las condiciones citadas para la creación de la asociación de conductores no parecen ajustarse plenamente a lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 98 y tendería a indicar la posibilidad de una injerencia del empleador en la creación, el funcionamiento y la administración de la Asociación de Conductores. El Comité destaca a este respecto que las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 771].*
- 630.** *En respuesta a los alegatos de injerencia, el Gobierno se limitó a indicar que no se pronunciaría al respecto, ya que el caso se encontraba en aquel momento pendiente ante un tribunal danés. Además, el Gobierno se refiere específicamente a dos sentencias por las que se determina que ciertos acuerdos no constituían convenios colectivos ya que había quedado establecido que las partes en la negociación no habían sido independientes (sentencia de 1946 del Tribunal Superior (U46/353) y sentencia de 1977 del Tribunal Laboral (núm. 8093)), señalando, con ello, que es posible obtener reparación en casos de este tipo.*
- 631.** *El Comité recuerda sin embargo que el caso individual al que se refiere el Gobierno ya no se encuentra pendiente ante la jurisdicción danesa y que la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Dinamarca Oriental no se refiere no revisa la legitimidad e independencia de la Asociación de Conductores al tratar la reclamación específica presentada por uno de los conductores en relación con el convenio colectivo que debería aplicarse a su empleo. Dada la gravedad de los alegatos de injerencia por parte de las empresas de taxis en la creación de la Asociación de Conductores, presentados por la organización querellante, el Comité solicita al Gobierno que se asegure de que el órgano nacional competente investiga debidamente dichos alegatos de modo que puedan adoptarse medidas correctivas frente a cualquier injerencia demostrada. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto.*

Recomendación del Comité

- 632.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:*

Dada la gravedad de los alegatos de injerencia por parte de las empresas de taxis en la creación de la Asociación de Conductores que han sido planteados por la organización querellante, y en ausencia de una revisión o determinación sobre la legitimidad e independencia de la Asociación de Conductores, el Comité solicita al Gobierno que se asegure de que el órgano nacional competente investigue debidamente estos alegatos de modo que puedan adoptarse medidas correctoras frente a cualquier injerencia demostrada. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto.

CASO NÚM. 2396

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

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por**

- **la Comisión Intersindical de El Salvador (CIEL) y**
- **la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

*Alegatos: asesinato en Usulután (El Salvador)
del Sr. José Gilberto Soto, originario de
El Salvador, ciudadano estadounidense y
dirigente del Sindicato de Chóferes de los
Estados Unidos, Los Teamsters, cuando
realizaba una gira por Centroamérica para
estrechar lazos de trabajo y colaboración con
trabajadores del sector del transporte*

- 633.** La queja figura en una comunicación de la Comisión Intersindical de El Salvador (CIEL) de fecha 10 de noviembre de 2004. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se asoció a la queja en una comunicación de fecha 28 de febrero de 2006 al tiempo que transmitió informaciones adicionales.
- 634.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 19 de enero y 26 de agosto de 2005.
- 635.** El Salvador ratificó el 6 de septiembre de 2006 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 los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de los querellantes

- 636.** En su comunicación de fecha 10 de noviembre de 2004, la Comisión Intersindical de El Salvador (CIEL), integrada por la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), la Central de Trabajadores Democráticos (CTD), la Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS), alegan que el 5 de noviembre de 2004 fue asesinado el sindicalista Sr. José Gilberto Soto, por hombres desconocidos, quienes le dispararon por la espalda. El Sr. José Gilberto Soto era originario de El Salvador y ciudadano estadounidense, dirigente del Sindicato de Chóferes de los Estados Unidos: Los Teamsters. Este hecho fue perpetrado en la casa de sus familiares en la ciudad de Usulután, departamento de Usulután, El Salvador. Se encontraba en El Salvador en el marco de una gira por Centroamérica para estrechar lazos de trabajo y colaboración con trabajadores del sector del transporte.
- 637.** La Comisión Intersindical de El Salvador (CIEL) señala que para las organizaciones sindicales salvadoreñas es muy preocupante este tipo de hechos por no estar claros los móviles del mismo y sienten temor de que se vuelvan a repetir las prácticas del pasado de represión en contra de

dirigentes sindicales. Según la CIEL, hasta ahora, las autoridades han mostrado silencio sobre este asesinato y se corre el riesgo que sea otro hecho que quede en la impunidad.

638. En su comunicación de fecha 28 de febrero de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) señala que hay indicios considerables que apuntan a que la investigación que ha realizado el Gobierno sobre la muerte del Sr. Soto ha sido todo menos profesional y objetiva. A la CIOSL le preocupa en especial la información descubierta por la Sra. Beatrice Alamanni de Carrillo, Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos para El Salvador, que investigó exhaustivamente la muerte del Sr. Soto. La investigación de la Sra. Alamanni de Carrillo reveló lo siguiente.

- La policía no protegió la escena del crimen ni las pruebas al personarse en el lugar donde se había cometido el asesinato. Por ejemplo, la bicicleta identificada por testigos como la utilizada por uno de los hombres que dispararon no se dejó en la escena del crimen, sino que se colocó en la parte trasera de un coche de policía. Tampoco existen registros que muestren que la cadena de custodia de indicios se protegiese o preservase adecuadamente.
- Entrevistas directas con los presuntos asesinos revelaron que se les mantuvo aislados y que se les practicaron torturas físicas y psicológicas, como asfixia, abusos sexuales y graves amenazas de muerte. El Ministerio Fiscal respaldó las acciones de la policía y no inició investigación alguna ante los alegatos de tortura. Uno de los querellantes presentó cargos por tortura ante el Tercer Magistrado de Usulután el 8 de diciembre de 2004, pero el juez no ordenó ninguna investigación, ni siquiera que se le efectuase un examen médico al querellante.
- Los alegatos de tortura también salieron a la luz cuando uno de los hombres que dispararon se retractó públicamente de haber identificado a la suegra del Sr. Soto como el cerebro tras la muerte de éste. El presunto asesino se retractó ante un tribunal abierto, con un magistrado presente, y declaró que le habían obligado por la fuerza a identificar a la suegra de la víctima y que los miembros del Ministerio Fiscal habían estado presentes y participado en la coerción.
- La Oficina del Fiscal, así como la División Elite contra el Crimen Organizado (DECO) de El Salvador, se habían referido continuamente a «informantes secretos o confidenciales» como a la fuente de información contra los presuntos asesinos y la suegra del fallecido. Como uno de los hombres que dispararon ha retirado el testimonio por el cual identificaba a la suegra del Sr. Soto, la utilización de estos informantes no puede comprobarse, por lo que la situación resulta especialmente preocupante.
- El Ministerio Fiscal y la policía han sellado todos los archivos relacionados con la investigación del crimen del Sr. Soto, denegando el acceso a los mismos tanto a la familia como a la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos. Es difícil entender esta decisión, sobre todo si el Gobierno está seguro, como dice estarlo, de que los verdaderos asesinos están detenidos.
- Está claro que el Gobierno nunca ha examinado o tomado en consideración la teoría de que las actividades sindicales del Sr. Soto pueden haber sido el motivo del crimen. Esto queda reflejado en lo que ocurrió cuando la policía salvadoreña se desplazó a los Estados Unidos a entrevistar a la familia del Sr. Soto. La policía tenía en su poder una fotografía rota de los miembros de la familia de la víctima, supuestamente requisada a uno de los presuntos asesinos. La policía dijo que pensaba que la fotografía había sido entregada a estos últimos por la suegra del Sr. Soto para que pudiesen identificarlo. El Sr. Soto no aparecía en la fotografía, aunque sí aparecía la persona de la familia que fue entrevistada. Se había cortado de la foto a la persona que se encontraba al lado de la persona entrevistada, pero se podía ver su mano en la cadera de ésta. La persona

entrevistada declaró que no reconocía a quien pertenecía la mano. Cuando se la presionó, reconoció que tal vez era la del Sr. Soto. En la declaración jurada, la policía escribió que, según la persona entrevistada, la mano que aparecía en la foto era la del Sr. Soto. Esta declaración no se revisó hasta que el intérprete que asistió en la entrevista señaló el error e insistió en que se corrigiese.

- Otro ejemplo que ilustra la falta de interés de la policía en buscar otros motivos para el asesinato del Sr. Soto es que no se entrevistó de inmediato a las personas con las que la víctima se había reunido el día antes y el día de su muerte. Lo cierto es que no está claro si dichas personas han sido de hecho entrevistadas por la policía, y no se puede comprobar, puesto que la policía ha sellado los archivos.

639. Por las razones arriba expuestas, la CIOSL agradecería que el Comité tuviese a bien recomendar que:

- el Gobierno de El Salvador inicie de nuevo la investigación y examine seriamente hasta qué punto las actividades sindicales del Sr. Soto guardan relación con su asesinato;
- el Gobierno de El Salvador deje de entorpecer la labor de la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos, y
- el Gobierno de El Salvador reabra los archivos relacionados con el caso del Sr. Soto y permita que la Oficina de Derechos Humanos, la familia de la víctima y los sindicatos interesados puedan acceder plenamente a la investigación y a los investigadores.

B. Respuesta del Gobierno

640. En su comunicación de fecha 19 de enero de 2005, el Gobierno declara que, al igual que la Comisión Intersindical, desde un inicio ha repudiado este hecho, sobre el cual ya se han iniciado las investigaciones respectivas para dar con los delincuentes responsables de este lamentable suceso. En tal sentido el Gobierno ha dispuesto todos los recursos para asegurar una investigación seria, profunda e imparcial con el objeto de determinar los responsables del crimen del Sr. Soto, así como de sus motivaciones y que éstos sean juzgados y sancionados debidamente. El Gobierno no descansará hasta dar con los responsables de este hecho delictivo y ha solicitado un informe oficial de los avances de la investigación sobre el deceso del Sr. Gilberto Soto, al Fiscal General de la República a quien ha pedido que investigue todos los móviles posibles que originaron este hecho delincencial incluyendo el laboral.

641. El Gobierno comparte con la Comisión Intersindical la preocupación de que este tipo de situaciones lamentables amenacen la estabilidad y el modelo democrático del país, pero subraya que debe tenerse por seguro que en El Salvador el respeto al derecho a la libertad de asociación es debidamente protegido y que no se verá perturbado por este hecho lamentable.

642. El Gobierno señala que mantendrá informado al Comité de Libertad Sindical sobre los avances registrados por la Fiscalía General de la República en el esclarecimiento de este hecho lamentable.

643. En su comunicación de fecha 26 de agosto de 2005, el Gobierno reitera sus declaraciones anteriores e informa que según las investigaciones realizadas por la División Elite contra el Crimen Organizado de la Policía Nacional Civil, y que sirvieron de base para la captura de los actuales imputados (incluyendo a la suegra del Sr. Soto) en tan repudiado hecho, todo señala que fue por cuestiones personales (intrafamiliares) y no vinculadas a la labor sindical del ahora occiso. En tal sentido se está diligenciando el proceso judicial correspondiente, encontrándose el juicio en la fase de instrucción, es decir se están

recolectando todos los elementos que permitan fundar la acusación de la fiscalía contra los imputados detenidos (artículo 265 del Código Penal). El Gobierno añade que el presente juicio está bajo el criterio de reserva judicial, razón por la que no se puede hacer público ningún informe o investigación del presente caso, así como que informará al Comité de cualquier resolución que se dicte en el presente juicio.

C. Conclusiones del Comité

644. *El Comité observa que con posterioridad a las observaciones del Gobierno de fechas 19 de enero y 26 de agosto de 2005, la CIOSL presentó informaciones adicionales el 28 de febrero de 2006, que fueron transmitidas al Gobierno sin que éste haya comunicado respuesta alguna a pesar de dos solicitudes del Comité. El Comité observa que el presente caso se refiere al asesinato en Usulután (El Salvador) del Sr. José Gilberto Soto, originario de El Salvador, ciudadano estadounidense y dirigente del Sindicato de Chóferes de los Estados Unidos, Los Teamsters, cuando realizaba una gira por Centroamérica para estrechar lazos de trabajo y colaboración con trabajadores del sector del transporte. El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno expresando su preocupación y repudiando y lamentando este hecho, así como de las seguridades del Gobierno de que el derecho a la libertad sindical no se verá perturbado.*
645. *En anteriores ocasiones, el Comité ha señalado que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen 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].*
646. *A este respecto, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el proceso judicial se encuentra en fase de instrucción y se ha procedido a la captura de los actuales imputados incluida la suegra del Sr. José Gilberto Soto. El Comité observa que la organización querellante destaca que los móviles del asesinato no estaban claros. El Comité toma nota asimismo de las deficiencias e irregularidades durante la investigación señaladas por la CIOSL y de que a juicio de esta organización la investigación no tomó en consideración la hipótesis de que el Sr. Soto hubiera sido asesinado por sus actividades sindicales; según la CIOSL: no se aseguró la cadena de custodia de indicios y pruebas materiales; no se realizaron investigaciones sobre las alegadas torturas físicas y psicológicas (aislamiento, asfixia, abusos sexuales y amenazas de muerte) contra los presuntos asesinos; hubo una declaración de uno de los que dispararon a la víctima en el sentido de que le habían obligado por la fuerza a identificar a la suegra de la víctima como cerebro del crimen; referencia del fiscal y de las autoridades de la DECO a informantes secretos o confidenciales como fuente de información sobre la responsabilidad de la suegra y de los presuntos asesinos; denegación por parte del Ministerio Fiscal y la policía del acceso a todos los archivos relacionados con la investigación del crimen, de manera que la familia de la víctima y la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos no han podido consultarlos; la fotografía supuestamente requisada a uno de los presuntos asesinos y supuestamente entregada por la suegra del dirigente sindical asesinado a los presuntos asesinos no presentaba la imagen del Sr. Soto sino la de una persona de su familia y, según la policía, también la mano del Sr. Soto, lo cual no fue corroborado por el familiar, que declaró que «tal vez» era la mano del Sr. Soto; la policía no se entrevistó de inmediato con las personas con que la víctima se había reunido el día de su muerte y el día anterior y no puede saber si lo hizo después. El Comité observa en cambio que el Gobierno señala que las investigaciones de la Policía Nacional Civil apuntan a que los hechos obedecerían a cuestiones personales (intrafamiliares) no vinculadas a la labor sindical del Sr. José Gilberto Soto.*

647. *En estas condiciones, al tiempo que deplora profundamente el asesinato del dirigente sindical Sr. José Gilberto Soto, el Comité destaca que es imprescindible que los culpables sean sometidos a la justicia, pide al Gobierno con carácter urgente que le mantenga informado del proceso penal en curso y espera firmemente que se permita a la parte demandante el acceso a todas las piezas del expediente y se complete la investigación superándose las deficiencias señaladas por la CIOSL si resultan probadas y sin que se entorpezca la labor de la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos, así como que el proceso concluya en un futuro próximo.*

Recomendación del Comité

648. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:*

Al tiempo que deplora profundamente el asesinato del dirigente sindical Sr. José Gilberto Soto, el Comité destaca que es imprescindible que los culpables sean sometidos a la justicia, pide al Gobierno que con carácter urgente le mantenga informado del proceso penal en curso y espera firmemente que se permita a la parte demandante el acceso a todas las piezas del expediente y se complete la investigación superándose las deficiencias señaladas por la CIOSL rectificarse si resultan probadas, y sin que se entorpezca la labor de la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos. El Comité espera firmemente que el proceso concluya en un futuro próximo.

CASO NÚM. 2435

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
la Federación Nacional Sindical de Trabajadores
Salvadoreños (FENASTRAS)
apoyada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: despidos antisindicales en las empresas Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V., Inversiones Fortex, S.A. de C.V., CMT, S.A. de C.V. y Diana, S.A.; otras prácticas antisindicales (ofrecimiento de dinero a dirigentes sindicales, acoso a sindicalistas, suspensiones ilegales de labores por parte de las empresas, etc.)

649. La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) de fecha 15 de junio de 2005; esta organización envió informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 20 y

26 de julio, 25 de agosto y 22 de septiembre de 2005. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) apoyó la queja de FENASTRAS por comunicación de fecha 2 de diciembre de 2005.

- 650.** El Gobierno envió observaciones parciales por comunicaciones de fechas 21 y 29 de septiembre de 2005.
- 651.** El Salvador ratificó el 6 de septiembre de 2006 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 los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos del querellante

- 652.** En sus comunicaciones de fechas 15 de junio y 26 de julio de 2005, la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) explica que el 3 de abril de 2005 se constituyó en la empresa Hermosa Manufacturing S.A. de C.V. una Junta Directiva Seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Algodón, Sintéticos, Acabados, Textiles, Similares y Conexos (STITAS) y que el 7 de abril de 2005 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social extendió las credenciales a dicha Junta Directiva. El 18 de abril de 2005, la secretaria general de la Junta Directiva Seccional solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo para que se resuelva un pliego de demandas (pago integral de salarios, pago de cotizaciones a los administradores de fondos de pensiones y pago de cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social); en una inspección a la empresa el representante legal de la misma señaló que estas deudas se debían a la falta de dinero suficiente por falta de órdenes de trabajo de clientes, que no se ha tomado aún la decisión de cerrar la empresa y que ésta buscaba nuevos clientes para el pago de las mencionadas deudas. En este proceso, la representación sindical recriminó al representante legal de la empresa el ofrecimiento de dinero (30.000 colones) a través de sus jefes a los directivos que se retiren de la organización o que la difamen.
- 653.** La organización querellante FENASTRAS añade que el 2 de mayo de 2005, en una reunión tripartita, el representante legal de la empresa reconoció que ha habido injusticias y solicitó un compás de espera para resolver las demandas de los trabajadores, pero aprovechando ese compás de espera poco después representantes de la empresa realizaron una maniobra jurídica para ejecutar una «suspensión de labores por falta de materia prima» para evadir la demanda presentada por la junta directiva sindical ante el Ministerio de Trabajo para obtener el pago de los salarios y otras prestaciones; a partir de esta «suspensión de labores» el propietario y representante legal de la empresa empezó a sacar las máquinas de la misma llevándoselas a otra empresa de su propiedad. Ante esta situación los trabajadores decidieron mantenerse en asamblea permanente frente a las instalaciones de la empresa para evitar que continuara sacando las máquinas como única garantía para la cancelación de los salarios y prestaciones que les debía la empresa.
- 654.** La organización querellante añade que el 26 de mayo de 2005, en una reunión tripartita, la parte patronal argumentó que había seguido el procedimiento legal de suspensión de labores por falta de materia prima. La parte sindical manifestó que la suspensión no estaba autorizada por el Ministerio de Trabajo y propuso que se indemnizara a los trabajadores. El Director General del Trabajo expresó que no existía resolución de dicho Ministerio sobre la suspensión de labores mencionada y que procedía al pago de indemnizaciones a los trabajadores. El 3 de junio de 2005, los trabajadores de la empresa junto con los sindicatos de otras empresa (Mobiliería S.A. de C.V. y Servipronto de El Salvador, S.A.) se presentaron frente a las instalaciones de una de ellas y realizaron una actividad de protesta para que la empresa resolviera el conflicto y el 6 de junio de 2005 los trabajadores de Hermosa

Manufacturing, S.A. de C.V. realizaron actividades de cierre de calle frente a las instalaciones de la fábrica para presionar a la empresa para que resolviera los reclamos de los trabajadores. El 7 de junio de 2005, la Jueza Cuarto de lo Laboral notificó a los trabajadores de Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., acerca de una solicitud de declaración de ilegalidad de huelga presentada por la empresa. Los trabajadores la recibieron sorprendidos debido a que nunca estuvieron en huelga, sino más bien, se habían mantenido frente a las instalaciones de la fábrica en asamblea permanente, ante la suspensión por falta de materia prima argumentada por la empresa. El 8 de junio de 2005, la Jueza Cuarto de lo Laboral notificó a los 64 trabajadores de la fábrica Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., la declaración de ilegalidad de la huelga, ordenando a los trabajadores presentarse a trabajar el 10 de junio de 2005, por lo que al día siguiente la Junta Directiva Seccional del Sindicato envió un escrito a la Jueza aclarando la situación real y la verdadera naturaleza del conflicto; 24 horas más tarde los 64 trabajadores de la empresa se presentaron a trabajar, pero fueron sorprendidos por la negativa de la empresa a acatar la orden judicial de reintegro ya que no se abrieron las instalaciones de la fábrica. En un acta del Ministerio de Trabajo se ratificó la ilegalidad de la «suspensión de labores» de la empresa. El 6 de julio de 2005, la Jueza Cuarto de lo Laboral notificó al sindicato la nulidad de la declaración de ilegalidad de la huelga que había emitido con anterioridad pero la empresa seguía sin reiniciar las operaciones.

- 655.** La organización querellante añade que el 11 de julio de 2005, a los afiliados y a los miembros de la Junta Directiva Seccional de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., del sindicato STITAS, les depositaron 15 dólares en concepto de pago de dos días y medio de salario y 50 por ciento de tres días de interrupción de labores. Esta acción ejecutada por el propietario de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V. denota las acciones inhumanas en contra de los trabajadores ya que la cantidad cancelada pretende corresponder a un intervalo aproximadamente de tres meses, y no representa ni siquiera el 0,05 del costo de la canasta básica familiar.
- 656.** El 13 de julio de 2005, en cumplimiento a lo pactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se presentaron a laborar los afiliados y las compañeras de la Junta Directiva Seccional de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., del sindicato STITAS, encontrando en el portón principal de dicha empresa rótulos en los cuales informaban nueva suspensión de labores; en clara violación e irrespeto al marco legal institucional y a los derechos laborales.
- 657.** Hasta la fecha, la Junta Directiva Seccional del Sindicato no ha tenido respuesta de la carta que envió el 30 de mayo de 2005 al Presidente de la República de El Salvador, ni tampoco de la Procuraduría General de la República. A juicio de la organización querellante, las acciones descritas han sido ejecutadas con el objetivo de coartar el derecho de asociación de los trabajadores y amedrentarlos para que desistan de sus legítimas reclamaciones.
- 658.** En su comunicación de fecha 2 de diciembre de 2005, la CIOSL se asocia a las quejas presentadas por FENASTRAS y señala que el 8 de mayo de 2005 fueron suspendidos 57 afiliados a la seccional sindical de la empresa Hermosa Manufacturing, además de las siguientes siete dirigentes: Sras. Estela Marina Ramírez, Flor Jazmín Zometa, Sara Guadalupe Beltrán de Fuentes, Sonia Marily Reyes Linares, Julia Estarada Rosa, Tomasa Martínez y María Raquel Cornejo de Véliz.
- 659.** En sus comunicaciones de 20 de julio y 25 de agosto, la organización querellante alega el despido injustificado por la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. del dirigente Oscar López Cruz, secretario de educación y cultura del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Maquila Textil de El Salvador (SITRAMATEX) el 12 de noviembre de 2004, es decir el mes siguiente a la entrega de credenciales a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato. La organización querellante señala que el propietario

de la empresa lo despidió argumentando que no permitiría ningún sindicato y que no le importaba quien fuera ni que lo demandara en cualquiera parte.

- 660.** La organización querellante señala que desde el momento en que el Sr. Oscar López Cruz ostentó la condición de dirigente sindical, comenzó a recibir restricciones a su libertad sindical por parte de su jefe inmediato en la empresa y que a la vez trataba de encontrar el más mínimo error y si no lo hallaba lo inventaba, a fin de justificar algún error en el cargo de mantenimiento de máquinas que ejercía el Sr. Oscar López Cruz. Asimismo, el propietario de la empresa lo agredía verbalmente por lo permisos que solicitaba para asistir a las reuniones sindicales en FENASTRAS, le decía que se saliera del sindicato si quería seguir trabajando o que le daba cualquier cantidad de dinero a cambio de su renuncia del sindicato.
- 661.** La organización querellante señala que la empresa no acudió a las audiencias conciliatorias convocadas por el Ministerio de Trabajo y que en febrero de 2005 declaró en una inspección de trabajo que tuvo lugar en la empresa que no reinstalaría al mencionado dirigente sindical ni le pagaría los salarios adeudados. El Ministerio de Trabajo se limitó simplemente a iniciar un procedimiento de multa.
- 662.** La organización querellante señala que el 25 de agosto de 2005 continuaba despedido el dirigente Sr. Oscar López Cruz y acompaña una declaración escrita de este dirigente explicando su difícil situación y la de su familia desde su despido el 12 de noviembre de 2004 y señalando que está enfermo y que sería mejor que la empresa le diese la indemnización que le corresponde porque le da miedo de que le maten si vuelve a la empresa.
- 663.** Por otra parte, en su comunicación de 26 de julio de 2005, la organización querellante alega que habiéndose convocado el 18 de abril de 2005 una asamblea para constituir en la empresa Inversiones Fortex, S.A. de C.V. una seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (STITAS) y elegir también en dicha ocasión a la Junta Directiva Seccional, la empresa despidió a partir del 19 de abril de 2005 a un total de 28 trabajadores (entre ellos los ocho trabajadores organizadores de la seccional), argumentando una suspensión de labores por falta de materia prima amparándose en una carta de un proveedor de la empresa; en realidad se trataba de un boicot contra la seccional sindical ya que la empresa lo ejecutó inmediatamente después de que se convocara a los trabajadores para constituir dicha seccional. El Ministerio de Trabajo entregó las credenciales a los miembros de la Junta Directiva Seccional el 6 de mayo de 2005.
- 664.** La organización querellante añade que el 26 de mayo de 2005, en una audiencia conciliatoria con todas las partes se discutió el pliego de peticiones de la seccional que reclamaba el reinstalo inmediato de los trabajadores suspendidos incluyendo a los directivos sindicales. El apoderado de la empresa manifestó no tener ninguna medida conciliatoria y que los despedidos tienen el derecho de reclamar por cualquier vía que consideren conveniente. Por su parte, la seccional sindical argumentó que, con tal actitud, se estaban violando las disposiciones legales de la Constitución de la República, el Código del Trabajo y los convenios internacionales, por lo que se reservaba la facultad de hacer valer sus derechos por medio de acciones de derecho y de hecho, para obtener el pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono.
- 665.** La organización querellante señala que, el 28 de mayo de 2005, la propietaria de Inversiones Fortex, S.A. de C.V., realizó llamadas telefónicas a cada uno de los directivos sindicales pidiendo que se presenten a la oficina. Dado que la propietaria insistía en reunirse sólo con los directivos, los trabajadores (afiliados) decidieron acudir también a la empresa. La propietaria les manifestó que se retiren del sindicato ya que nunca van a

encontrar trabajo por haberse organizado. Posteriormente, la empresa comunicó «una oferta» a los directivos sindicales y, el 17 de junio de 2005, los miembros de la junta directiva seccional recibieron sus respectivas indemnizaciones, lo cual a juicio de la organización querellante es una actuación que viola la libertad sindical al aprovecharse la empresa de las necesidades financieras de los dirigentes despedidos.

- 666.** En su comunicación de 22 de septiembre de 2005, la organización querellante alega que el 20 de julio de 2005, un grupo de 12 trabajadoras de la planta de producción de la empresa CMT, S.A. de C.V. acordaron solicitar a la Junta Directiva General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (STITAS), la convocatoria a todos los trabajadores de la empresa CMT, S.A. de C.V., con el objetivo de constituir la Junta Directiva Seccional del Sindicato STITAS para esa empresa. El 13 de agosto de 2005, la Junta Directiva General del sindicato, acordó constituir la seccional de empresa CMT, S.A. de C.V. a solicitud de los trabajadores.
- 667.** El 15 de agosto de 2005, la Junta Directiva General del sindicato STITAS convocó a los trabajadores de la empresa CMT, S.A. de C.V. a la sesión de la asamblea general extraordinaria de primera convocatoria (que se llevó a cabo el 21 de agosto de 2005) para la constitución de la seccional de empresa CMT, S.A. de C.V., del sindicato STITAS; y la elección de la Junta Directiva Seccional.
- 668.** En la mencionada asamblea general extraordinaria, una vez constituida la seccional y nombrada la Junta Directiva, la secretaria general electa propuso que en cuanto les entreguen las credenciales se convoque a la empresa para plantearle la plataforma reivindicativa de los trabajadores.
- 669.** El 22 de agosto de 2005, un grupo de trabajadoras despedidas a raíz del cierre de operaciones de la fábrica Industrias Textiles Cuscatlan, S.A. de C.V., propiedad de la misma persona que la empresa CMT, S.A. de C.V., realizaron un acto de protesta frente a las instalaciones de la empresa CMT, S.A. de C.V., por ser ambas del mismo propietario. Las trabajadoras de Industrias Textiles Cuscatlan, S.A. de C.V. protestaban porque el propietario, que había cerrado la fábrica, se comprometió a cancelarles su indemnización, en un 40 por ciento, pero solamente decía mentiras y no les cancelaba el dinero; así las tuvo cerca de cuatro meses. En esa actividad, las trabajadoras de la empresa CMT, S.A. de C.V. apoyaron a las trabajadoras de Industrias Textiles Cuscatlan, S.A. de C.V.; las cuales lograron que el propietario les cancelara lo adeudado. En esa ocasión, el abogado del propietario manifestó a las trabajadoras de CMT, S.A. de C.V., que las acusaría de usurpación de bienes, violación de la propiedad privada y las metería a la cárcel.
- 670.** La organización querellante indica que, el 29 de agosto de 2005, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social extendió las credenciales a la Junta Directiva Seccional de la empresa CMT, S.A. de C.V., pero el 31 de agosto de 2005, fue despedida la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, secretaria de actas de la Junta Directiva Seccional, argumentando que no había trabajado en la empresa. En realidad, la despidieron por ser dirigente del sindicato. Asimismo, entre el 1.º y el 6 de septiembre de 2005, fueron despedidas otras 11 trabajadoras más, todas ellas integrantes de la seccional del sindicato o miembros de base: Felicita Amalia Orantes Córdova, Lorena Elizabeth Campos Flores, Rosa Antonia González de Franco, Rutilia Esperanza Ortiz López, Zulma Jeannette Rivas Granados, Mélida Ester Navarro, María de los Angeles García Nieto, Edith Noemí Castro García Zulma Yanira Meléndez Pérez, Ninfa Bonilla Alvarado y Margarita Elizabeth Lozano Figueroa. Frente a esta situación, la empresa no se presentó a dos audiencias de conciliación convocadas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio se limitó a prevenirle de que se le impondría una multa en caso de no hacerlo.

- 671.** La representación sindical solicitó al Ministerio de Trabajo, a principios de septiembre de 2005, que se resolviera un pliego de demandas referentes a las condiciones laborales, las cuales incluían: pago de salarios adeudados, pago de cotizaciones a las administradoras de Fondo de Pensiones, pago de cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, entre otros. El 9 de septiembre, nuevamente la empresa no se presentó a la audiencia conciliatoria, a pesar de haber sido citada con antelación, tampoco envió a su representante legal. En esta audiencia se trataría, además de la problemática ya planteada; el caso de dos dirigentes del sindicato (Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes) que están siendo objeto de persecución y acoso domiciliario, por parte de una empleada de la empresa, quien visitó personalmente en sus casas a las sindicalistas. Esta es una clara violación a los artículos 244, 245, 246 y 247 del Código Penal.
- 672.** El 12 de septiembre de 2005, se celebró audiencia conciliatoria. El representante de la empresa argumentó cínicamente que desconocían que había sindicato y que los despidos no obedecían a eso, sino que las trabajadoras habían sido despedidas por haberse «tomado las instalaciones de la empresa CMT, S.A. de C.V., haciendo desórdenes y proliferando insultos» (lo cual es falso); no ofreció el reinstalo a sus labores.
- 673.** Según la CIOSL, el 25 de octubre de 2005, fueron despedidas siete dirigentes sindicales de la maquila SGC: Sras. María Rosa Beltrán Meléndez, Teresa Martínez Guerra, Morena Escobar de Paulino, Dora Alicia Rivas Oseguera, Cecilia Lizeth Abarca de García, Eva Lorena Umaña Pacheco y Blanca Araceli Fuentes Castro.
- 674.** La CIOSL alega también el despido, el 18 o el 20 de agosto de 2005, de cuatro dirigentes de la seccional sindical en la empresa Diana, S.A. del Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA) (Sras. Yanira Isabel Chávez Rodríguez, Heidi Sofía Chávez Leiva, José Alfredo Rivas Merino y Daniel Ernesto Morales Rivera) y de dos afiliados a la seccional (Sres. Carlos Mauricio Flores Saldaña y Rafael Antonio Soriano).
- 675.** La CIOSL llama la atención sobre los diferentes casos de despidos masivos de trabajadoras y trabajadores sin que se les haya abonado el pago de los beneficios sociales que les corresponden y expresa su gran preocupación por el deterioro progresivo de los derechos laborales, especialmente de los derechos sindicales, que se viene presentando en El Salvador.

B. Respuesta del Gobierno

- 676.** En su comunicación de fecha 21 de septiembre de 2005, el Gobierno declara que en ningún momento han existido despidos de trabajadores en la empresa Inversiones Fortex, S.A. de C.V.; lo que operó en realidad fue una suspensión de los contratos individuales de trabajo por falta de materia prima. En efecto, la empresa relacionada se vio obligada a suspender los contratos individuales de trabajo de 28 trabajadores por falta de materia prima, desde el 2 de mayo al 12 de junio de 2005, lo cual fue del conocimiento de todos los trabajadores afectados, puesto que se les comunicó en reunión del día 29 de abril de 2005, habiéndoseles cancelado los salarios respectivos de acuerdo a la legislación laboral nacional.
- 677.** El Gobierno añade que, en inspección especial realizada el 14 de septiembre de 2005, se constató que efectivamente la empresa ya se encuentra laborando normalmente y que además las labores del personal suspendido fueron reanudadas el 13 de junio de 2005 tal y como se había acordado.
- 678.** El Gobierno indica que de los 28 trabajadores suspendidos no se encuentran desarrollando sus labores Blanca Lilian Alberto Quintanilla y Carlos Alexander Ascencio González,

quienes no se presentaron a laborar no obstante haberseles dado el aviso correspondiente. La empresa actualmente está operando con 126 trabajadores en total, lo cual se constató con la inspección realizada, de lo que se colige que no se ha cometido infracción alguna a la ley laboral vigente, ni tampoco han existido despidos o violaciones al derecho sindical.

- 679.** Por otra parte, en su comunicación de 29 de septiembre de 2005, el Gobierno declara que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha hecho uso de los recursos legales que franquea la legislación laboral, con el objeto de procurar el reinstalo del trabajador y directivo sindical Oscar López Cruz, quien fuera despedido de la empresa Industria de Hielos de El Salvador, S.A. de C.V., el 12 de noviembre de 2004. En tal sentido se han celebrado dos audiencias conciliatorias en la Dirección General de Trabajo, las cuales han dado resultados negativos, puesto que la representación patronal no ha asistido a ninguna de ellas, por lo que dichas diligencias han pasado a trámite de multa según lo establecido por el artículo 32 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- 680.** El Gobierno añade que se han realizado también un total de cuatro inspecciones de trabajo desde el 18 de febrero de 2005 hasta la presente fecha, en las cuales se ha promovido el reinstalo del trabajador, así como el pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono. En dichas intervenciones tampoco se han obtenido resultados positivos, no obstante la labor de persuasión de los inspectores del trabajo, puesto que la respuesta de la representación patronal sigue siendo negativa, es decir se rehúsa a reinstalar al trabajador Oscar López Cruz en su lugar de trabajo y a pagar los salarios no devengados por causa imputable al patrono, razón por la cual dichas diligencias han pasado a trámite de imposición de multa.
- 681.** El Gobierno indica que en la legislación laboral no se contempla la figura del reinstalo, por lo que la Inspección del Trabajo no puede más que recomendarlo. No obstante la labor de cumplimiento de la legislación laboral que realiza el Ministerio de Trabajo en sede administrativa a través de la Inspección del Trabajo, le queda expedito al trabajador el derecho de utilizar los mecanismos legales establecidos en el país, tal es el caso de la sede judicial, donde ya se le ha informado al trabajador que también puede acudir en busca de tutela legal. El Gobierno señala que seguirá asistiendo al trabajador cuanta vez éste lo solicite.

C. Conclusiones del Comité

- 682.** *El Comité se felicita por la reciente ratificación por El Salvador de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151.*
- 683.** *El Comité observa que en la presente queja los alegatos se refieren a: 1) la suspensión ilegal de labores «por falta de materia prima» por parte de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., sin la correspondiente resolución del Ministerio de Trabajo, con objeto de eludir el pliego de demandas presentado por la Junta Directiva Seccional del Sindicato STITAS y el traslado de máquinas de la empresa para llevarlas a otra que pertenece también al propietario de la misma; declaración de ilegalidad de una — supuesta — huelga por la autoridad judicial a solicitud de la empresa (declaración ulteriormente declarada nula por dicha autoridad); nueva suspensión ilegal de labores por parte de la empresa en perjuicio de 64 directivos o afiliados; y ofrecimiento de dinero a los dirigentes de la Junta Directiva Seccional para que se retiren de la organización sindical o la difamen; 2) despido antisindical por la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. del Sr. Oscar López Cruz, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Maquila Textil de El Salvador (SITRAMATEX); 3) el despido antisindical de 28 trabajadores (incluidos los ocho fundadores de la seccional del sindicato STITAS) en la empresa Inversiones Fortex, S.A. de C.V.; presiones de la empresa*

para que los dirigentes sindicales se retiren del sindicato, comunicándoles a continuación «una oferta» de indemnización que aceptaron; 4) despido antisindical de la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, dirigente de la Junta Directiva Seccional de STITAS en la empresa CMT, S.A. de C.V. y de otras 11 integrantes de la seccional en septiembre de 2005, así como la persecución y acoso domiciliario contra las dirigentes de la seccional Sras. Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes; despido de siete dirigentes sindicales más en octubre de 2005, y 5) despido antisindical de cuatro dirigentes y dos afiliados de la seccional del sindicato SIDPA en la empresa Diana, S.A.

- 684.** *En lo que respecta al alegato relativo al despido antisindical del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz el 12 de noviembre de 2004, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que en diferentes ocasiones el Ministerio de Trabajo ha venido promoviendo el reintegro del Sr. Oscar López Cruz y el pago de salarios no pagados por causa imputable al patrono pero la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. rehúsa hacerlo, por lo que el Ministerio de Trabajo ha pasado a trámite la imposición de multas previstas por la legislación. El Comité lamenta que la empresa mantenga esta actitud y el retraso que ello viene produciendo en la solución de este caso y pide al Gobierno que le comunique el resultado del procedimiento de multa emprendido y que siga promoviendo el reintegro de este dirigente y el pago de sus salarios no pagados o — como parece que desea el Sr. Oscar López Cruz, según los alegatos tras las amenazas de muerte recibidas — sólo el pago de los salarios no pagados y de las indemnizaciones legales por despido por causa imputable al patrono.*
- 685.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la empresa Fortex, S.A. de C.V. (despido de 29 trabajadores, incluidos ocho fundadores de la seccional del sindicato STITAS y presiones de la empresa para que se retiren del sindicato, comunicando a continuación a los directivos sindicales «una oferta» que aceptaron), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) no hubo despidos sino una suspensión de contratos individuales de trabajo por falta de materia prima del 2 de mayo al 12 de junio de 2005 que afectó a 28 trabajadores (de los 126 que cuenta la empresa), habiéndose cancelado los salarios de acuerdo a la legislación; 2) la Inspección del Trabajo constató que el 13 de junio se habían reanudado las labores; 3) de los 28 trabajadores suspendidos, sólo dos no se presentaron a laborar a pesar de haberseles dado el aviso correspondiente, y 4) la Inspección del Trabajo constató que no habían existido despidos o violaciones al derecho sindical.*
- 686.** *El Comité destaca la contradicción existente entre los alegatos — que se refieren a despidos — y la respuesta del Gobierno que se refiere a la suspensión temporal de contratos individuales por falta de materia prima sin que hubiese despidos (sólo dos trabajadores no se habían presentado a la empresa al término de la suspensión temporal a pesar de haberseles avisado) y, dada la precisión de la respuesta del Gobierno, estima que no debe proseguir el examen de estos alegatos salvo que la organización querellante comunique nuevas informaciones.*
- 687.** *Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones sobre los alegatos que se detallan a continuación e insta al Gobierno a que lo haga sin demora:*
- *la suspensión ilegal de labores «por falta de materia prima» por parte de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., sin la correspondiente resolución del Ministerio de Trabajo, con objeto de eludir el pliego de demandas presentado por la Junta Directiva Seccional del Sindicato STITAS y el traslado de máquinas de la empresa para llevarlas a otra que pertenece también al propietario de la misma; declaración de ilegalidad de una — supuesta — huelga por la autoridad judicial a solicitud de la empresa (declaración ulteriormente declarada nula por dicha autoridad); nueva suspensión ilegal de labores por parte de la empresa en perjuicio*

de 64 directivos o afiliados; y ofrecimiento de dinero a los dirigentes de la Junta Directiva Seccional para que se retiren de la organización sindical o la difamen;

- *el despido antisindical de la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, dirigente de la Junta Directiva Seccional de STITAS en la empresa CMT, S.A. de C.V. y de otras 11 integrantes de la seccional en septiembre de 2005, así como la persecución y acoso domiciliario contra las dirigentes de la seccional Sras. Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes; despido de siete dirigentes sindicales más en octubre de 2005, y*
- *el despido antisindical de cuatro dirigentes y dos afiliados de la seccional del sindicato SIDPA en la empresa Diana, S.A.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité se felicita por la reciente ratificación por El Salvador de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151;*
- b) en lo que respecta al alegato relativo al despido antisindical del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz el 12 de noviembre de 2004, el Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado del procedimiento de multa emprendido contra la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. y que siga promoviendo el reintegro de este dirigente y el pago de sus salarios no pagados o — como parece que desea el Sr. Oscar López Cruz, según los alegatos tras las amenazas de muerte recibidas — solamente el pago de los salarios no pagados y de las indemnizaciones legales por despido por causa imputable al patrono;*
- c) en lo que respecta a los alegatos relativos a despidos antisindicales en la empresa Fortex S.A. de C.V., el Comité destaca la contradicción existente entre los alegatos — que se refieren a despidos — y la respuesta del Gobierno que se refiere a la suspensión temporal de contratos individuales por falta de materia prima sin que hubiese despidos (sólo dos trabajadores no se habían presentado a la empresa al término de la suspensión temporal a pesar de haberseles avisado) y, dada la precisión de la respuesta del Gobierno, estima que no debe proseguir el examen de estos alegatos salvo que la organización querellante comunique nuevas informaciones, y*
- d) el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones sobre los alegatos que se detallan a continuación e insta al Gobierno a que lo haga sin demora:*
 - *la suspensión ilegal de labores «por falta de materia prima» por parte de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., sin la correspondiente resolución del Ministerio de Trabajo, con objeto de eludir el pliego de demandas presentado por la Junta Directiva Seccional del Sindicato STITAS y el traslado de máquinas de la empresa para llevarlas a otra que pertenece también al propietario de la misma; declaración de ilegalidad de una — supuesta — huelga por la*

autoridad judicial a solicitud de la empresa (declaración ulteriormente declarada nula por dicha autoridad); nueva suspensión ilegal de labores por parte de la empresa en perjuicio de 64 directivos o afiliados; y ofrecimiento de dinero a los dirigentes de la Junta Directiva Seccional para que se retiren de la organización sindical o la difamen;

- *el despido antisindical de la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, dirigente de la Junta Directiva Seccional de STITAS en la empresa CMT, S.A. de C.V. y de otras 11 integrantes de la seccional en septiembre de 2005 (mencionadas por su nombre en los alegatos), así como la persecución y acoso domiciliario contra las dirigentes de la seccional Sras. Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes; despido de siete dirigentes sindicales más en octubre de 2005, y*
- *el despido antisindical de cuatro dirigentes y dos afiliados de la seccional del sindicato SIDPA en la empresa Diana, S.A.*

CASO NÚM. 2449

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Eritrea presentada por

- **la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**
- **la Federación Internacional de Trabajadores
del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC) y**
- **la Unión Internacional de Trabajadores
de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la policía y las fuerzas de seguridad arrestaron a tres altos ejecutivos sindicales en marzo y abril de 2005. Desde entonces, han permanecido en detención incomunicada sin que se les haya imputado ningún cargo; se les ha denegado el acceso a un abogado, y las autoridades se niegan a proporcionar cualquier información sobre su paradero y los motivos de su arresto

- 689.** La queja figura en una comunicación conjunta de fecha 26 de septiembre de 2005, suscrita por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC), y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

- 690.** El Gobierno envió dos comunicaciones de fechas 23 de diciembre de 2005 y 13 de julio de 2006.
- 691.** El Comité se vio en la obligación de aplazar el examen de este caso en dos ocasiones [véanse 338.º y 340.º informes, párrafos 5 y 6 respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafo 10], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno en el que señalaba 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 del caso, aunque la información o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. En cuanto al fondo del caso, no se ha recibido hasta la fecha ninguna respuesta del Gobierno.
- 692.** Eritrea 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

- 693.** En su comunicación de 26 de septiembre de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) indicaron que Tewelde Ghebremedhin, presidente de la Federación de Trabajadores de la Alimentación, Bebida, Hoteles, Turismo, Agricultura y Tabaco afiliada a la UITA, y Minase Andezion, secretario de la Federación de Trabajadores del Textil, Cuero y Calzado de Eritrea afiliada a la FITTVVC, fueron arrestados por la policía de seguridad en Asmara el 30 de marzo de 2005 y detenidos en un centro secreto de detención controlado por el servicio de seguridad. El 9 de abril de 2005, la policía arrestó a Habtom Weldemicael, presidente del Sindicato de Trabajadores de Red Sea Bottlers Coca-Cola y miembro del comité ejecutivo de la Federación de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas. Estas tres personas permanecen recluidas en detención incomunicada, sin que se les haya imputado ningún cargo y en violación de sus derechos constitucionales de comparecer ante un magistrado en un plazo de 48 horas después del arresto. Las organizaciones querellantes indican que en los contactos establecidos con las autoridades de Eritrea y con la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea no se ha podido obtener ninguna información concreta del paradero de los sindicalistas arrestados ni de los cargos que se les imputan. En las pocas respuestas recibidas sólo se señaló que los arrestos de los tres dirigentes sindicales no guardaban ninguna relación con el ejercicio de sus actividades sindicales, que el servicio de seguridad del Gobierno tenía pleno conocimiento del caso, que el lugar de detención era secreto y que las autoridades competentes no proporcionaban información sobre estas cuestiones, que el estado de salud de los detenidos era satisfactorio, pero que no se disponía de ninguna información detallada, incluida la información relativa a las medidas jurídicas adoptadas en defensa de los detenidos.
- 694.** Las organizaciones querellantes indican, además, que mientras Tewelde Ghebremedhin estaba detenido, la Sra. Alem Berhe fue elegida presidenta de la Federación de Trabajadores de la Alimentación, Bebida, Hoteles, Turismo, Agricultura y Tabaco de Eritrea, el 6-7 de mayo de 2005. La recién nombrada presidenta tampoco pudo proporcionar información sobre las circunstancias del arresto.

B. Respuesta del Gobierno

695. En sus comunicaciones de fechas 23 de diciembre de 2005 y 13 de julio de 2006, el Gobierno declara que la detención de los tres dirigentes sindicales no guarda relación alguna con sus actividades sindicales.

C. Conclusiones de Comité

696. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo que ha transcurrido desde que se presentó por primera vez la queja, el Gobierno no haya respondido en cuanto al fondo a los alegatos de las organizaciones querellantes, aunque se le ha invitado en varias ocasiones, incluso a través de un llamamiento urgente, a que presente sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*
697. *En tales circunstancias y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [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 fondo del caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
698. *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 miras a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
699. *El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan en el presente caso el arresto de Tewelde Ghebremedhin, presidente de la Federación de Trabajadores de la Alimentación, Bebida, Hoteles, Turismo, Agricultura y Tabaco afiliada a la UITA, de Minase Andezion, secretario de la Federación de Trabajadores del Textil, Cuero y Calzado de Eritrea afiliada a la FITTVC, y de Habtom Weldemicael, presidente del Sindicato de Trabajadores de Red Bottlers Coca-Cola y miembro del comité ejecutivo de la Federación de Trabajadores de la Alimentación y Bebida, por la policía y fuerzas de seguridad de Eritrea en marzo y abril de 2005. Según las organizaciones querellantes, desde entonces han permanecido en detención incomunicada, sin que se les haya imputado ningún cargo y sin acceso a un abogado. Además, se alega que las autoridades se niegan a proporcionar información sobre su paradero o los motivos de su arresto.*
700. *El Comité lamenta que la única respuesta que ha proporcionado el Gobierno hasta la fecha sea una comunicación en la que se limita a declarar que la detención de los tres dirigentes sindicales no guarda relación alguna con sus actividades sindicales.*
701. *En lo que respecta al arresto de los tres dirigentes sindicales, el Comité recuerda que el arresto de sindicalistas implica un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales. La detención de dirigentes sindicales contra los que ulteriormente no se formula cargo alguno comporta restricciones a la libertad sindical, y los gobiernos deberían adoptar disposiciones a fin de que se dicten instrucciones apropiadas para eliminar el riesgo que entrañan tales detenciones para las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 74, 76, 79 y 80].*
702. *El Comité recuerda, además, 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. Al igual que las demás personas, los sindicalistas detenidos 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 independiente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 91 y 102].*

703. *El Comité observa que estos tres dirigentes sindicales fueron arrestados hace más de un año y que desde entonces no se ha proporcionado ninguna información en relación con los motivos de su arresto y los cargos que se les imputan y deplora profundamente el hecho de que las autoridades de Eritrea no hayan asegurado la observancia de los derechos humanos fundamentales de estos tres dirigentes sindicales de ser informados de los cargos que se les imputan, de poder acceder a un abogado y de comparecer sin demora ante el juez competente. El Comité hace hincapié en que constituye uno de los derechos humanos fundamentales que las personas detenidas sean presentadas sin demora ante el juez correspondiente y, en el caso de los sindicalistas, la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios y el derecho a un juicio justo y rápido figuran entre las libertades civiles que las autoridades deberían asegurar para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en condiciones normales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 105]. En ausencia de indicaciones específicas de los cargos que han dado lugar a la detención incomunicada de los sindicalistas durante más un año, el Comité insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para la liberación inmediata de Tewelde Ghebremedhin, Minase Andezion y Habtom Weldemicael. Insta además al Gobierno a que presente, de la forma más precisa posible, toda la información pertinente relativa a los arrestos de estos tres dirigentes sindicales, en particular en lo que respecta a los motivos de su arresto, los cargos que se les imputan, los procedimientos jurídicos o judiciales que se han seguido y el resultado de dichos procedimientos.*

Recomendaciones el Comité

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

- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo que ha transcurrido desde que se presentó por primera vez la queja, el Gobierno no haya respondido en cuanto al fondo a ninguno de los alegatos de las organizaciones querellantes. El Comité insta firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, y*
- b) el Comité observa que Tewelde Ghebremedhin, Minase Andezion y Habtom Weldemicael fueron arrestados hace más de un año y que desde entonces no se ha proporcionado ninguna información en relación con los motivos de su arresto y los cargos que se les imputan, y deplora profundamente el hecho de que las autoridades de Eritrea no hayan asegurado la observancia de los derechos humanos fundamentales de estos tres dirigentes sindicales de ser informados de los cargos que se les imputan, de poder acceder a un abogado y de comparecer sin demora ante el juez competente. El Comité insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para la liberación inmediata de los tres dirigentes sindicales. Insta además al Gobierno a que presente, de la forma más precisa posible, toda la información pertinente relativa a los arrestos, en particular en lo que respecta a los motivos del arresto, los cargos que se les imputan, los procedimientos jurídicos o judiciales que se han seguido y el resultado de dichos procedimientos.*

CASO NÚM. 2292

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

**Queja contra el Gobierno de Estados Unidos
presentada por
la Federación Americana de Empleados Gubernamentales
(AFGE), AFL-CIO con el apoyo de
la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: los querellantes alegan la utilización reiterada de órdenes ejecutivas, así como la reciente aprobación de una ley y la preparación de proyectos de ley que excluyen a diversas categorías de empleados federales de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva

- 705.** La queja figura en una comunicación de la Federación Americana de Empleados Gubernamentales (AFGE), AFL-CIO, de fecha 14 de agosto de 2003. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) se adhirió a la queja por comunicación de 20 de agosto de 2003. Por comunicación de 1.º de mayo de 2006, las organizaciones querellantes retiraron una serie de elementos inicialmente presentados en la queja.
- 706.** El Gobierno envió su respuesta en sus comunicaciones de 23 de diciembre de 2004 y 4 de agosto de 2006.
- 707.** Los Estados Unidos no han 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), ni el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de los querellantes

- 708.** La Federación Americana de Empleados Gubernamentales, Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFGE, AFL-CIO, en adelante AFGE), es el mayor sindicato norteamericano de empleados federales y representa a 600.000 trabajadores del Gobierno federal y del gobierno del distrito de Columbia. La AFGE alega graves infracciones al derecho de negociación colectiva por parte del Gobierno de los Estados Unidos, en particular por parte de la actual administración.
- 709.** La legislación federal estadounidense otorga a las personas que trabajan en los Estados Unidos el derecho a afiliarse o a no afiliarse a un sindicato. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos confirmó en 1937 este derecho, al declarar el papel esencial de los sindicatos en la protección de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores. Casi 25 años después, en enero de 1962, el Presidente Kennedy firmó una orden ejecutiva por la que se otorga a los empleados federales los mismos derechos. También los Presidentes Nixon y Carter firmaron órdenes ejecutivas o leyes sobre el servicio civil, que fortalecen aún más tales derechos.

- 710.** Si bien los empleados federales gozan del derecho de negociación colectiva desde 1962, el Congreso sólo aprobó el Reglamento de las Relaciones entre Trabajadores y Dirección en el Servicio Federal (FSLMRS) en 1978, como parte de la Ley de Reforma del Servicio Civil. Se trata de la primera norma legislativa completa adoptada para regular las relaciones laborales entre los empleados civiles federales y sus jefes. El FSLMRS declara algunos de los principios contenidos en los instrumentos de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, pero restringe a nivel federal el campo de la negociación colectiva, ya que excluye cuestiones tales como los salarios y otros aspectos pecuniarios y establece una protección excesiva de los derechos de la dirección. Además, el querellante señala, que la legislación en cuestión excluye explícitamente de sus disposiciones a algunas instituciones federales que se ocupan de tareas de seguridad nacional y cumplen funciones en el marco de las relaciones con el personal o los sindicatos, así como a los funcionarios de dirección, personal de supervisión y empleados de confianza. Asimismo, el FSLMRS autoriza bajo ciertas condiciones al Presidente a emitir órdenes que excluyen de los derechos establecidos por el FSLMRS a otros organismos federales o sus dependencias, «de determinar el Presidente que: *a*) el organismo o dependencia cumple esencialmente funciones de inteligencia, contraespionaje, investigación o relacionadas con tareas de seguridad nacional, y *b*) las disposiciones del presente capítulo no pueden aplicarse a dicho organismo o dependencia de manera compatible con las exigencias y consideraciones de la seguridad nacional» (5 USCA artículo 7103, *b*), 1)).
- 711.** El artículo 7103, *b*), 5 USCA, autoriza concretamente al Presidente a excluir a algunos organismos o sus dependencias de las disposiciones del FSLMRS en materia de relaciones laborales, si determina de manera discrecional que la unidad del caso cumple esencialmente funciones de inteligencia, contraespionaje, investigaciones o relacionadas con tareas de seguridad nacional. Aparentemente, el FSLMRS puede considerarse compatible en muchos aspectos con el artículo 1 del Convenio núm. 151, por el cual «[l]a legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial». Sin embargo, la reiterada aplicación del artículo 7103 ha tenido por resultado la exclusión por decreto de cientos de miles de empleados federales de los derechos a que da lugar el FSLMRS y de los derechos instituidos en los Convenios núms. 87, 98 y 151. Al denegar sumariamente estos derechos a los empleados, la actual legislación de los Estados Unidos dispone que no es ni siquiera necesario que los Presidentes incluyan en sus órdenes ejecutivas averiguaciones específicas sobre la misión de una agencia excluida y la incapacidad de la misma con su misión en virtud de los condicionamientos del FSLMRS.
- 712.** La AFGE alega que, desde hace varios años, las órdenes ejecutivas presidenciales impartidas en virtud de las facultades que otorga el FSLMRS han estado denegando injustamente a empleados del Gobierno federal no directamente involucrados en la administración del Gobierno el derecho de representación sindical y negociación colectiva, mediante el simple recurso a la disposición sobre «seguridad nacional» del FSLMRS.
- 713.** A los efectos de ilustrar la evolución de las violaciones del derecho de negociación colectiva en el sector público mediante órdenes ejecutivas, la AFGE comienza por la primera orden ejecutiva del Presidente Jimmy Carter que suspende los procedimientos de negociación colectiva para una agencia federal. La orden ejecutiva núm. 12171 se utilizó para excluir a miles de empleados de la Biblioteca del Congreso, del Departamento de Hacienda, del Departamento de Justicia y del Departamento de Energía, entre otros, de la cobertura del programa federal de relaciones de trabajo. Poco después, el Presidente Ronald Reagan promulgó varias órdenes ejecutivas que extienden la suspensión a otras agencias y dependencias, que antes se beneficiaban de la cobertura y protección con arreglo al FSLMRS. Por ejemplo, en 1986, el Presidente Reagan firmó la orden ejecutiva

núm. 12559, por la que se excluye de la aplicación del FSLMRS al Servicio de Guardias de los Estados Unidos. La AFGE cuestionó la legalidad de esta orden ejecutiva, por entender que los guardias federales no están destinados a proteger la seguridad nacional, de modo que no debían excluirse de la negociación colectiva por orden ejecutiva invocando el inciso 7103, *b*). Por diferentes motivos, un tribunal de distrito de los Estados Unidos anuló la orden, pero un tribunal de instancia superior apoyó una versión modificada de la orden ejecutiva núm. 12559, emitida menos de un año después y registrada como orden ejecutiva núm. 12632, al considerar que «[e]l apartado *b*), 1) del artículo 7103 establece claramente que el Presidente puede excluir cualquier organismo de la aplicación de la ley toda vez que «determine» la existencia de condiciones legales para ello». Tras la promulgación de la orden en 1986, el Servicio de Guardias de los Estados Unidos canceló el convenio colectivo en favor de los guardias adjuntos, denegándoles los derechos otorgados por el FSLMRS, con lo cual miles de empleados perdieron los derechos fundamentales consagrados en las normas de la OIT.

- 714.** El Presidente George Bush padre y el Presidente Bill Clinton también transgredieron los principios establecidos en los Convenios núms. 87, 98 y 151, al excluir de la negociación colectiva al Centro Reston de Cartografía y al Grupo Especial de Desarrollo de la Armada, respectivamente. Dichas agencias dependientes del Gobierno federal se vieron excluidos del Programa Federal de Relaciones entre Empleados y Dirección por motivos de seguridad nacional, sin que pudieran recurrir a los tribunales, al determinarse en el caso Reagan que tales actos presidenciales se benefician de la presunción de legalidad y que, por consiguiente, en principio no pueden ser objeto de un examen judicial. La política aceptada de los Presidentes de los Estados Unidos de excluir a empleados federales antes comprendidos en las leyes de protección del trabajo mediante órdenes ejecutivas ha persistido durante cinco administraciones sucesivas y en tales circunstancias, la cuestión sólo puede abordarse adecuadamente en una instancia internacional.
- 715.** El Gobierno actual ha proseguido la práctica de «transgresiones e injerencias en el derecho de negociación colectiva» de las administraciones anteriores. Sin embargo, las medidas actuales han dado lugar a una supresión más amplia de la negociación colectiva y de la libertad sindical, encubriéndola bajo un ajuste estructural del Gobierno e invocando la seguridad nacional, en una situación en que, por lo general, los tribunales estadounidenses no tienen jurisdicción para revocar dichas medidas.
- 716.** El sector público federal parece haber sido el objetivo directo de una intensificación de las políticas contrarias a la negociación colectiva del Gobierno en los últimos dos años. Por ejemplo, el año pasado la administración Bush suprimió los derechos de negociación colectiva de cerca de un millar de empleados de las oficinas del ministerio público de los Estados Unidos, derechos que habían sido adquiridos a lo largo de casi tres decenios, aduciendo motivos de seguridad nacional (orden ejecutiva núm. 13252 que se adjuntó a la queja). Seguidamente, la administración impulsó la adopción de una ley por la que se eliminan los derechos de negociación colectiva de los 170.000 empleados federales del nuevo Departamento de Seguridad Interior, una vez más en nombre de la seguridad nacional. La administración Bush denegó luego los derechos propios del servicio civil y las prestaciones de que se benefician los empleados, incluidas ciertas compensaciones otorgadas a los trabajadores (trato preferencial a veteranos, igualdad de oportunidad de empleo, derecho de representación sindical), a unas 56.000 personas empleadas en el control de los aeropuertos federales e incorporados a la nueva Administración de Seguridad del Transporte. Apenas 20 días después de esta decisión, el Gobierno suspendió los derechos de negociación colectiva de más de 2.000 cartógrafos, especialistas en imágenes digitales, personal de secretaría y guardias de seguridad de la Agencia Nacional de Representación Gráfica y Cartografía (NIMA).

717. Si bien la AFGE comprende la importancia primordial de la seguridad nacional para los Estados Unidos, sostiene que es igualmente importante la protección de los derechos de los empleados federales, quienes son responsables en última instancia de proteger la seguridad nacional, puesto que, como reconoce el FSLMRS, «la experiencia tanto del sector público como del sector privado en materia de empleo indica que la protección legal del derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente y participar en las actividades de las organizaciones sindicales... en lo que se refiere a decisiones que les afectan, ampara el interés público». Como se expone más adelante, la AFGE alega que las reiteradas medidas del Gobierno en los últimos dos años, incluidas la legislación aprobada por el Congreso, las órdenes ejecutivas del Presidente y las órdenes dictadas por directores de agencias gubernamentales, violan las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98 y 151. Por tal motivo, la AFGE insta al Comité a examinar una situación que podría entenderse como un esfuerzo metódico que tiende a generalizarse cada vez más, destinado a socavar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores y los sindicatos de empleados federales, en nombre de la seguridad nacional de los Estados Unidos.

Administración de Seguridad del Transporte (TSA)

718. El personal federal de control de equipajes está en la primera línea de defensa y vigilancia de los vuelos comerciales en los Estados Unidos y el mantenimiento de una mano de obra estable y especializada en este campo es esencial para la protección del personal a bordo y los pasajeros. Sin embargo, la actual mano de obra difícilmente podría calificarse de estable o especializada. Según el Departamento de Transporte, la rotación del personal de control se sitúa entre el 30 y el 35 por ciento en los aeropuertos confiados a la responsabilidad de la TSA. El personal afectado al control en todo el país se queja de demoras en el pago del salario, horas extra y tiempo de formación no remunerados, horarios imprevisibles y que cambian constantemente, así como casos de acoso sexual. A raíz de ello, los trabajadores del Aeropuerto La Guardia de la Ciudad de Nueva York, del Aeropuerto Internacional de Baltimore-Washington, del Aeropuerto Internacional de Pittsburgh, del Aeropuerto Midway de Chicago y de otros diez aeropuertos nacionales presentaron recursos ante la Dirección Federal de Relaciones de Trabajo (FLRA), pidiendo una consulta electoral a los efectos de determinar la representación de los trabajadores por la AFGE.

719. En este contexto, la TSA decidió el 8 de enero de 2003 prohibir que 56.000 empleados federales de control de equipajes formen un sindicato. El director de la TSA, Sr. James M. Loy, dictó una orden (que se adjunta a la queja), que en lo pertinente al caso dispone:

En virtud de las facultades conferidas al subsecretario de transporte para la seguridad en el artículo 111, inciso *d*) de la Ley de Aviación y Transporte, núm. de publ. 107-71. 49 USACA, párrafo 44935, Nota (2001), determino por la presente que las personas que ejercen funciones de control de seguridad de conformidad con el párrafo 44901 del título 49 del Código de los Estados Unidos, dadas sus serias responsabilidades en materia de seguridad nacional y como condición indispensable para el empleo, no pueden participar en negociaciones colectivas o hacerse representar a los efectos de propiciar tales negociaciones por ningún representante u organización.

720. La AFGE respondió primero presentando, el 10 de enero de 2003, un recurso ante el tribunal de distrito de los Estados Unidos para el distrito de Columbia, alegando que la Ley de Seguridad de la Aviación y el Transporte no confería al director de la TSA poder alguno para prohibir al personal de control que se organizara en un sindicato.

721. El 7 de julio de 2003, el director regional de Boston de la FLRA dio a conocer una decisión por la cual se desestimaban las peticiones de la AFGE, por entender que la FLRA carecía de jurisdicción al respecto. En opinión de la FLRA, cabe única y exclusivamente al subsecretario a cargo del organismo el derecho discrecional de determinar las condiciones

de empleo del personal de control de seguridad, por lo que estaba facultado para eximir al organismo de cualquier obligación referida a la negociación colectiva con una organización sindical en virtud de las disposiciones 7101 y siguientes, 5 USCA.

Agencia Nacional de Representación Gráfica y Cartografía (NIMA)

- 722.** El 28 de enero de 2003, la administración Bush suprimió los derechos de negociación colectiva a más de 2.000 cartógrafos, especialistas en imágenes digitales, especialistas de gestión de datos y un número considerable de personas a cargo de funciones de secretaría y guardias de seguridad, todos ellos empleados en la Agencia Nacional de Representación Gráfica y Cartografía (NIMA), por varias décadas representados por la AFGE y otros sindicatos.
- 723.** La AFGE cuestionó ante la FLRA la decisión del director de la NIMA, Sr. James Clapper, de suspender con efecto inmediato los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de la NIMA. Por decisión de 18 de junio de 2003, el director regional de Denver de la FLRA desestimó el conjunto de casos presentados por carecer de jurisdicción, determinando que las decisiones de un director no eran recurribles en virtud de lo dispuesto en la disposición 10 USCA párrafo 461, *c*). (La ley que, en 1996, creó la NIMA a partir de ocho agencias anteriores de defensa e inteligencia dispone que sus empleados tienen derecho a la negociación colectiva, salvo que el director determine que las responsabilidades de dichos empleados hubieran cambiado para incluir también tareas de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad que antes no tenían, y que la ejecución de las nuevas tareas asignadas afecta directamente a la seguridad nacional.) Es de destacar que la disposición 10 USCA párrafo 461, *c*) excluye la posibilidad de que un tribunal de los Estados Unidos o la propia FLRA pueda revocar una decisión del director de la NIMA por la que se hubieran suprimido los derechos de negociación colectiva.

Departamento de Justicia

- 724.** Invocándose consideraciones de seguridad nacional, el 7 de enero de 2002 el Presidente George W. Bush emitió una orden ejecutiva en virtud de la disposición 5 USC artículo 7103, *b*), dando por terminado la representación sindical de miles de empleados de cinco dependencias del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. La medida formulada en la orden ejecutiva núm. 13252 excluye de la aplicación del FSLMRS a los empleados de la División Penal, de la Oficina Nacional Central de Interpol, del Centro Nacional de Inteligencia Antidrogas, de la Oficina de Políticas y Examen de las Actividades de Inteligencia y de las 93 procuradurías de los Estados Unidos en todo el país. La medida afecta a nueve unidades del ministerio público, con más de 900 empleados, que hasta entonces se habían beneficiado de la representación sindical durante muchos años.
- 725.** Seguidamente, la AFGE se refiere a un artículo publicado en *The New York Times* el 16 de enero de 2002, en el que se menciona que funcionarios de la Casa Blanca habrían declarado que el Presidente Bush dictó dicha orden ejecutiva para evitar que pactos sindicales limiten, mediante huelgas u otros medios, «la capacidad de los trabajadores del Departamento de Justicia de proteger a los americanos y la seguridad nacional». Según la Sra. Anne Womack, portavoz de la Casa Blanca, la orden «reconoce que una fuerza de trabajo sindicalizada no siempre es lo más apropiado para algunas agencias o dependencias del Gobierno, en particular para los empleados que cumplen tareas de investigación, inteligencia, contraespionaje o seguridad nacional».

Departamento de Defensa

- 726.** Señala la AFGE que el Gobierno se propone presentar un proyecto de ley por la que se suprimirían los derechos de negociación colectiva en el Departamento de Defensa, claramente la mayor entidad civil del aparato federal. Se trata del proyecto titulado Ley del Servicio Civil y del Sistema de Personal para la Seguridad Nacional, que colocaría a unos 700.000 empleados civiles del Departamento de Defensa bajo un sistema de gestión de personal totalmente nuevo, probablemente sin derechos de negociación colectiva ni de representación sindical. La medida legislativa figura en el Proyecto de Autorización Parlamentaria para la Defensa en 2004, aprobado por la Cámara de Representantes el 22 de mayo de 2003.

Departamento de Seguridad Interior

- 727.** Afirma la AFGE que el programa para silenciar a los sindicatos de empleados federales se estableció cuando el Presidente George W. Bush decidió apoyar la creación del Departamento de Seguridad Interior (DSI), el 25 de noviembre de 2002. El año pasado, el concepto de «flexibilidad» se entendió en el sentido de la facultad de denegar a los empleados federales el derecho de negociación colectiva y la representación sindical, el poder de la dirección para elaborar y aplicar unilateralmente nuevos sistemas de remuneración, la posibilidad para los administradores de establecer unilateralmente nuevos sistemas de clasificación, la evaluación de rendimiento y contratación y, por último, la denegación del derecho de los empleados a presentar recursos contra toda decisión ante el Consejo de Protección de Sistemas de Ascensos por Mérito (MSPB).
- 728.** Al promulgarse como ley el Proyecto del Departamento de Seguridad Interior, componían este ministerio 22 agencias federales que empleaban a más de 170.000 personas, entre ellas a 30.000 representadas por la AFGE. La mayoría de estos empleados se habían desempeñado hasta entonces en el Servicio de Inmigración y Naturalizaciones (INS), como agentes de patrullas fronterizas, inspectores de inmigración, agentes especiales, guardias carcelarios y funcionarios de detención y deportación. Además, un número menor de empleados de otros organismos, hasta entonces representados por la AFGE, iba a incorporarse también al nuevo ministerio.
- 729.** En virtud de la nueva ley, la creación del Departamento debe pasar por un período de transición que culmina el 24 de enero de 2004. Al establecer el nuevo sistema, el Departamento debe facilitar con suficiente antelación informaciónes a los representantes de los empleados sobre las nuevas reglas y los motivos que se invocan, otorgándoles 30 días de plazo para hacer sus observaciones. Al cabo de este plazo, el Departamento debe iniciar un proceso de 30 días de mediación con la participación de cinco representantes de los empleados seleccionados por el Departamento, al cabo del cual, sin embargo, está autorizado a imponer su propio sistema de gestión del personal. Dicho de otro modo, el Departamento puede aplicar unilateralmente un nuevo sistema de gestión de personal, sin intervención real alguna de los empleados o sus representantes. Lo menos que puede decirse es que, creado de tal forma, son escasas las probabilidades de que el sistema sea equitativo. La nueva ley instituye un procedimiento que permite la participación de los empleados en la elaboración del nuevo sistema, pero reserva al secretario titular del DSI poderes de decisión final para imponer modificaciones contra la opinión de los sindicatos u otros representantes del personal.
- 730.** Uno de los temas más controvertidos en el debate del Congreso al tratarse la creación del DSI se refiere a la facultad del Presidente para denegar los derechos de negociación colectiva a empleados, dependencias o agencias que cumplen funciones relacionadas con la seguridad nacional. La AFGE señala que, en el momento de presentar la queja, no se sabía si el Presidente Bush iba a hacer uso de esta facultad para excluir de la negociación

colectiva a todo el DSI o parte de él. Si esto sucediera, el Presidente debe notificarlo al Congreso con diez días de antelación a la fecha de entrada en vigor. Aun cuando la administración optara por no ejercer su poder de exclusión de los sindicatos en el nuevo Departamento por motivos de seguridad nacional, podría no obstante reducir la eficacia de los sindicatos estableciendo un plan de gestión de personal que elimine de hecho los derechos de negociación colectiva y la protección del servicio civil. Ambos asuntos figuran entre los aspectos que se prevé modificar en el marco del nuevo plan de la administración en materia de gestión de personal.

- 731.** Bajo tal sistema, los sindicatos no tendrían poder alguno para influir en las condiciones de trabajo de los empleados ni para remediar las injusticias que se cometan. De un modo general, puede decirse que el Gobierno cuenta con una amplia gama de medios a su disposición para denegar a los empleados los derechos de negociación colectiva y garantías de protección de los funcionarios públicos que establecen las normas internacionales del trabajo.
- 732.** El querellante menciona un caso anterior examinado por el Comité sobre denegación del derecho de sindicación por parte de un gobierno, alegando motivos de seguridad nacional (caso núm. 1261, Reino Unido) y sostiene que el presente caso tiene características similares.
- 733.** En conclusión, el querellante alega que el derecho de los funcionarios del Estado a estar representados por un sindicato y a participar en la negociación colectiva nunca demostró ser un riesgo para la seguridad nacional. En virtud de la actual legislación, el Gobierno de los Estados Unidos tiene la posibilidad de intervenir rápidamente en caso de necesidad para hacer frente a semejante riesgo. En efecto, en virtud del 5 USCA párrafo 7532 se autoriza al titular de cualquier agencia gubernamental a suspender con efecto inmediato y destituir sin indemnización a quien represente una amenaza para la seguridad nacional. Los Presidentes de los Estados Unidos no recurren a tal medida con frecuencia, no porque no sea eficaz sino porque fueron pocos los casos que lo requerían. Al igual que en otros países, es evidente que los empleados federales son profesionales que toman muy en serio sus tareas al servicio de la comunidad.
- 734.** El hecho de denegar un derecho fundamental a cierto grupo de ciudadanos — en este caso a quienes están al servicio del Gobierno y de la acción de la justicia — es una medida grave, que sólo puede justificarse en circunstancias muy extraordinarias. Por consiguiente, teniendo en cuenta los motivos expuestos, la AFGE urge al Comité a que pida al Gobierno que adopte medidas destinadas a revocar las recientes decisiones que afectan al Departamento de Seguridad Interior, la NIMA y la TSA, y a que derogue las órdenes ejecutivas por las que se excluye de otra manera a empleados de la cobertura del FSLMRS.
- 735.** En su comunicación de 1.º de mayo de 2006, la AFGE expresa el deseo de retirar la queja, salvo en lo que respecta a los empleados de la Administración de Seguridad del Transporte (TSA). La AFGE indica que, junto con varios sindicatos que representan a los trabajadores del sector federal, impugnó la legalidad de los nuevos regímenes de relaciones laborales instaurados por el Departamento de Seguridad Interior y el Departamento de Defensa con dos procedimientos separados en el Tribunal de Distrito Estadounidense para el Distrito de Columbia. La AFGE declara que ambos tribunales han resuelto que los sistemas que el Gobierno propone vulneran los derechos de negociación colectiva de todos los empleados amparados en dichos sistemas en virtud de la Ley de Seguridad Interior y la Ley de Autorización para la Defensa Nacional, sin perjuicio de sus obligaciones concretas, y que esos tribunales han ordenado la aplicación de dicho régimen de relaciones laborales. La organización querellante se refiere con carácter específico a los casos siguientes: *D.C. National Treasury Employees Union v. Chertoff*, 385 F. Supp. 2d (D.D.C. 2005), *app. pending*, No. 05-5436 (D.C. Cir.); *AFGE v. Rumsfeld*, 2006 U.S. LEXIS 7068 (D.D.C. 2006).

736. La organización querellante explica que si bien el personal de la TSA encargado de los controles de seguridad son empleados del Departamento de Seguridad Interior, no le es aplicable el reglamento sobre relaciones laborales de que se trata en el caso *Chertoff*. Vigente mediante la Ley sobre Seguridad Interior, ese reglamento excluye expresamente de su ámbito de aplicación a los empleados de la Administración de Seguridad del Transporte (5 C.F.R. §9701.505, *b*), 6)). Además, la organización querellante recuerda que el personal de control de seguridad goza de derechos sindicales sumamente limitados y no gozan del derecho de negociación colectiva en virtud de una orden emitida por el Administrador de la TSA y que no entraba en el ámbito de la impugnación en el caso *Chertoff*. De conformidad con las disposiciones pertinentes de esa orden:

A tenor de lo dispuesto en el artículo 44901 del título 49 del Código de los Estados Unidos, dadas las responsabilidades capitales que el personal de control de seguridad cumple en aras de la seguridad nacional, no tendrán derecho, con arreglo a su contrato de empleo, a entablar negociaciones colectivas ni a estar representados por una persona u organización con miras a esa negociación.

737. Según las organizaciones querellantes, dichos empleados siguen privados, hasta la fecha, de los derechos fundamentales de sindicación y de negociación colectiva que les garantizan la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Convenios núms. 87 y 98. La AFGE expresa por tanto la intención de mantener su queja con respecto a esos empleados.

B. Respuesta del Gobierno

738. En su comunicación de 23 de diciembre de 2004, el Gobierno enumera someramente los alegatos de la Federación Americana de Empleados del Estado, AFL-CIO (AFGE) y destaca que, en particular, la AFGE alega que varias órdenes ejecutivas de las sucesivas administraciones, a partir de 1979, excluyen «por decreto» a «cientos de miles de empleados federales» de las disposiciones del Reglamento de las Relaciones entre Trabajadores y Dirección en el Servicio Federal (FSLMRS) relativas a la negociación colectiva, con lo cual se habría configurado un cuadro de «denegación y/o socavamiento» del derecho fundamental de dichos empleados a formar un sindicato y a participar en la negociación colectiva. Además, la AFGE alega que los nuevos sistemas de gestión de personal que se elaboran en el Departamento de Defensa y en el Departamento de Seguridad Interior privarán a los empleados federales de dichos ministerios del derecho de negociación colectiva y de una real representación sindical. Como se desarrolla a continuación, ninguno de estos alegatos tiene fundamento.

739. El Gobierno recuerda que no ha ratificado los Convenios núms. 87, 98 y 151, por lo que no tiene compromisos jurídicos internacionales en relación con dichos instrumentos ni le cabe la obligación de incorporar dichas disposiciones al derecho nacional de los Estados Unidos. Sin embargo, el Gobierno ha demostrado repetidamente que su legislación y práctica del derecho del trabajo se ajustan en general a los convenios de la OIT sobre libertad sindical, opinión que los órganos de control de la OIT generalmente han compartido.

740. Como es habitual, el Gobierno reconoce el mandato del Comité para examinar las quejas que se hubieran presentado contra él. Sin embargo, no habiendo asumido los Estados Unidos obligaciones jurídicas internacionales respecto de los convenios específicamente mencionados en la queja de la AFGE, la norma que ha de servir de base para juzgar a los Estados Unidos en el caso que nos ocupa es el de los principios generales de libertad sindical comúnmente aceptados, tal como se formulan en la Constitución de la OIT y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Esto vale en especial para el Convenio núm. 151, que según la AFGE el Gobierno no acata, pero que no forma parte de los convenios fundamentales que dan forma a los principios para cuya promoción fue creado este

Comité. Además, el Convenio núm. 151 no tiene el mismo grado de aceptación internacional que los Convenios núms. 87 y 98, como se desprende, entre otras cosas, del menor número de países que lo han ratificado hasta hoy. El Gobierno considera que es importante hacer estas distinciones toda vez que el Comité tenga ante sí casos en que el país en cuestión no haya ratificado los convenios fundamentales sobre libertad sindical o el convenio específico sobre libertad sindical mencionado en la queja; de no ser así, opina el Gobierno, el hecho de ratificar o no un convenio de la OIT sobre libertad sindical no tendría significado jurídico ni efecto práctico.

- 741.** Seguidamente, el Gobierno se refiere a un caso anterior examinado por el Comité, que involucraba a los trabajadores del sector público de los Estados Unidos, incluidos los empleados del Gobierno federal (caso núm. 1557), y las respectivas observaciones del Gobierno, que representaban un resumen pormenorizado de la historia y la estructura de la negociación colectiva a nivel del Gobierno federal y podrían ser de utilidad en el presente caso.
- 742.** La importancia del presente caso se destaca por el hecho que guarda relación con ciertas modificaciones del sistema de negociación colectiva en las instituciones federales, por motivos relacionados con la seguridad nacional. La legislación de los Estados Unidos admite cierta limitación de los derechos de los empleados federales a la negociación colectiva cuando sus responsabilidades tienen que ver con la seguridad nacional. La queja de la AFGE cuestiona las recientes medidas de exclusión de varias dependencias de las agencias del alcance del FSLMRS mediante órdenes ejecutivas, o por decisiones administrativas en el caso de la Administración de Seguridad del Transporte y la Agencia Nacional de Inteligencia Geoespacial, así como las facultades recientemente otorgadas por ley federal al Departamento de Seguridad Interior y al Departamento de Defensa, para modificar sus respectivos sistemas de gestión de personal. Estas medidas fueron una respuesta directa a las nuevas amenazas de mayor envergadura que pesan sobre los ciudadanos y habitantes de los Estados Unidos luego de los ataques terroristas devastadores del 11 de septiembre de 2001, y se adoptaron con el fin de facilitar una reacción inmediata y efectiva de las agencias responsables de la seguridad nacional, toda vez que las circunstancias lo reclamaran. Las medidas en cuestión se diseñaron de manera muy precisa y responden a necesidades de seguridad nacional. Al aplicarlas, los Estados Unidos procuran mantener un equilibrio entre la seguridad del Estado y los derechos de los empleados del sector público.
- 743.** El Gobierno espera que, con su respuesta, se demuestre lo siguiente: 1) que las exclusiones limitadas de grupos específicos de empleados, cuya actividad está relacionada con la seguridad nacional, de la aplicación del FSLMRS, son compatibles con los principios de la OIT relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, y 2) que la facultad de modificar los sistemas de gestión de personal en el Departamento de Defensa y el Departamento de Seguridad Interior incluye expresamente el derecho de los empleados de dichos organismos a organizarse en sindicatos y negociar colectivamente, así como la participación de los empleados en la elaboración y aplicación de cualquier modificación de los sistemas de gestión de personal.

Exclusión limitada de empleados de la aplicación del FSLMRS

Ordenes ejecutivas de conformidad con el artículo 7103, b), 1)

- 744.** La AFGE alega que ocho órdenes ejecutivas emitidas con arreglo al artículo 7103, b), 1) del FSLMRS, que autoriza a excluir divisiones de agencias del alcance de dicho Reglamento por motivos de seguridad nacional, violan los principios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva. El FSLMRS, publicado en el capítulo 71 del título 5 del Código de los Estados Unidos, rige las relaciones laborales entre los

organismos federales y sus empleados y dispone el derecho a «constituir, adherirse o contribuir a cualquier organización sindical y a participar en la negociación colectiva sobre las condiciones de empleo a través de los representantes designados por los empleados...» (5 USC párrafo 7102, *j*). El mismo Reglamento establece las condiciones de exclusión de esos derechos.

- 745.** El artículo 7103, *b*), 1) es una de las tres disposiciones del FSLMRS que permiten exclusiones de la aplicación del capítulo 71 para ciertas categorías de empleados, organismos o sus dependencias, por consideraciones relativas a la seguridad nacional. El artículo 7103, *a*), 3) excluye específicamente a algunos organismos que se encargan de tareas de investigación, inteligencia y seguridad nacional, como la Oficina Federal de Investigaciones y la Agencia Central de Inteligencia (5 USC artículo 7112, *a*), 3)). El artículo 7112, *b*), 6), restringe las posibilidades de «cualquier empleado encargado de tareas de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad que afecten directamente a la seguridad nacional» de integrar una unidad de negociación a los efectos de la negociación colectiva (5 USC artículo 7112, *b*), 6)). El artículo 7103, *b*), 1) autoriza a excluir a un organismo o su dependencia de la aplicación del capítulo 71 en interés de la seguridad nacional, toda vez que el Presidente determine que: 1) la función primaria de la agencia o su división consiste en tareas de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad nacional, y 2) las disposiciones del capítulo 71 no pueden aplicarse a dicho organismo o agencia conforme a las exigencias y consideraciones relativas a la seguridad nacional (5 USC artículo 7103, *b*), 1)). El poder parcial que otorga el artículo 7103, *b*), 1) permite la necesaria capacidad de ajuste de los reglamentos de personal al establecer la misión de una agencia. El término «agencia», según se define en el artículo 7103, *a*), 3), se refiere principalmente a las instituciones del poder ejecutivo, como el Departamento de Defensa o el Departamento de Justicia; es con este significado que se empleará en las presentes observaciones. En los hechos, el artículo 7103, *b*), 1) se ha aplicado para excluir algunas divisiones de las agencias, y no a agencias enteras.
- 746.** Las órdenes ejecutivas del caso, a partir de 1979, contienen determinaciones presidenciales sobre el hecho de que una o varias divisiones de una agencia desempeñan una función primaria relacionada con tareas de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad nacional, y de que las disposiciones del capítulo 71 del título 5 del Código de los Estados Unidos no pueden aplicarse a dichas divisiones de manera compatible con las exigencias y consideraciones de la seguridad nacional. Una lectura de las ocho órdenes objetadas demuestra claramente el vínculo que existe entre muchas de las divisiones y el interés de la seguridad nacional. En cuanto a aquellas divisiones de agencias cuyo vínculo al respecto no es tan evidente, se ocupan no obstante esencialmente de tareas de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad nacional. Por ejemplo, la Procuraduría de los Estados Unidos y la División de Represión del Servicio de Guardias de los Estados Unidos, ambas entidades dependientes del Departamento de Justicia, desempeñan funciones directamente relacionadas con la lucha contra las actividades terroristas. Este tipo de determinaciones presidenciales se define para cada caso en particular, tras un examen pormenorizado en el poder ejecutivo, a fin de asegurarse de que la exclusión se atiene a las condiciones previstas en el artículo 7103, *b*), 1).
- 747.** Contrariamente a lo que alega la AFGE, no es posible invocar arbitrariamente la exención prevista en el artículo 7103, *b*), 1) por motivos de seguridad nacional. Es sumamente difícil excluir a una agencia o a su división en virtud de dicha disposición, ya que el procedimiento previo a la adopción de una orden ejecutiva comprende un análisis de fondo y exámenes a varios niveles, a fin de garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones legales del caso. La orden ejecutiva núm. 11030, de 1962, establece el procedimiento de preparación, propuesta, presentación y publicación de las órdenes ejecutivas. Según estas reglas, toda propuesta de orden ejecutiva debe presentarse al director de la Oficina de Gestión y Presupuesto (OGP) junto con una carta de acompañamiento, debidamente

firmada por un funcionario competente del organismo federal de origen, en la que se expliquen el carácter, el propósito, los antecedentes y el efecto de la orden ejecutiva que se propone, así como su eventual relación con otras leyes u órdenes ejecutivas similares. En caso de aprobar la propuesta, el director de la OGP la comunica al Procurador General, en su calidad de titular del Departamento de Justicia, para que la examine tanto desde el punto de vista de la forma como de su legalidad. Con la aprobación del Procurador General, el proyecto pasa a la consideración y eventual aprobación del Presidente. El procedimiento de examen de fondo mencionado indica que estas órdenes ejecutivas tienen por origen una iniciativa de una agencia, en este caso para responder a sus requisitos de reajuste de las condiciones de trabajo. Es más, el procedimiento de aprobación de una orden ejecutiva demuestra que la decisión de excluir a una agencia en virtud de lo dispuesto en el artículo 7103, *b*), 1) no incumbe al Presidente únicamente, como dan a entender los alegatos de la AFGE en su queja.

- 748.** Al determinar que una división de una agencia quede cubierta por la excepción de «seguridad nacional» prevista en el artículo 7103, *b*), 1), las prerrogativas del Presidente en uso de las facultades ejecutivas que le confiere la Constitución alcanzan su máximo grado. El Gobierno hace referencia a un fallo anterior de los tribunales para demostrar que, pese a ello, existe la posibilidad de una limitada intervención judicial, por la cual las medidas presidenciales merecen una «presunción de legalidad refutable». Tal presunción no vale únicamente para las situaciones aquí referidas, sino que «es un hecho reconocido desde los primeros días de la república», en «una serie de contextos diferentes». De esta presunción se «benefician los actos oficiales de funcionarios públicos, y en ausencia de pruebas claras en su contra, los tribunales presumen que esos funcionarios han actuado correctamente». En consecuencia, mientras el querellante se toma el trabajo de reunir un gran número de pruebas con el fin de invalidar una orden ejecutiva emitida en virtud de lo dispuesto en el artículo 7103, *b*), 1), existe la posibilidad de recurrir a los tribunales, en el marco de este procedimiento limitado de examen judicial, como salvaguardia adicional contra el uso indebido de esta facultad discrecional.
- 749.** En relación con el alegato de la AFGE según el cual no se requiere de los Presidentes de los Estados Unidos que indiquen en la orden ejecutiva las conclusiones que sirven de base a los motivos concretos de una exclusión en virtud del artículo 7103, *b*), 1), es importante observar que esto también se debe a motivos de seguridad nacional. Pocos son los documentos elaborados durante el procedimiento de examen de un proyecto de orden ejecutiva que pueden ser de dominio público, dado el carácter confidencial de las tareas que se realizan en las divisiones de las agencias en cuestión.
- 750.** Las facultades previstas en el artículo 7103, *b*), 1) se han usado más bien esporádicamente desde la entrada en vigor del FSLMRS en 1978. Por lo tanto, el número de empleados afectados por estas exclusiones es relativamente reducido, en todo caso muy inferior a los «cientos de miles» que reclama la AFGE. Por ejemplo, el número de empleados de las dependencias de la Comunidad de Inteligencia del Departamento de Defensa excluidos de la negociación colectiva por orden ejecutiva, que representa la mayoría de los casos de exclusión en virtud del artículo 7103, *b*), 1), no llega al 6 por ciento (aproximadamente 36.000 personas) del total del personal civil del Ministerio. Además, la mayoría de las divisiones excluidas corresponde a las primeras dos órdenes ejecutivas, respectivamente de 1979 y 1982; pocas son las divisiones excluidas después de 1982.
- 751.** Las exclusiones previstas en el artículo 7103, *b*), 1) son necesarias, dado que la negociación colectiva es incompatible con las tareas de dichas divisiones de agencias en la esfera de la seguridad nacional, ya que los procedimientos requeridos y la divulgación de la información que tiene lugar en el curso de una negociación aumentarían el riesgo de poner en peligro la seguridad nacional. De un modo general, en virtud del FSLMRS los organismos están obligados a informar al sindicato con antelación de toda medida que

afecte a las condiciones de trabajo de los empleados de la unidad de negociación representados, abriendo la posibilidad de negociación al respecto. En la mayoría de los casos, el organismo no puede aplicar una decisión que afecte a las condiciones de empleo hasta obtener del sindicato su acuerdo o que la negociación no pueda proseguir. Al producirse un impasse, de recurrir a tiempo el sindicato a una intervención del Servicio Federal de Mediación y Conciliación o del Grupo para la Solución de Impasses del Servicio Federal, el organismo no podrá aplicar su decisión hasta la solución del diferendo. Este deber de negociación en virtud de la legislación federal del trabajo se aplica a muchas decisiones importantes de las agencias, entre ellas las reorganizaciones, la sustitución de equipos y tecnología, los traslados, la subcontratación de servicios, las reducciones de personal, los horarios de trabajo, la asignación de turnos o de horas extra, la formación profesional, las pruebas antidrogas y el reglamento interno del organismo.

- 752.** Ahora bien, las obligaciones en materia de negociación como las que se citan son indefendibles en divisiones de las agencias que cumplen misiones y responsabilidades relacionadas con la seguridad nacional. Esto no quiere decir que los empleados federales o sus delegados sindicales representen de por sí un riesgo para la seguridad nacional. Pero la información adelantada de una decisión de una agencia y el carácter abierto del proceso de negociación podría dar ventajas sustanciales a los enemigos de los Estados Unidos, aumentando hasta un nivel inadmisiblemente el riesgo de comprometer las operaciones del organismo y poner en peligro la seguridad nacional.
- 753.** Al considerar los alegatos de la AFGE es importante tener en cuenta que los empleados de divisiones o agencias excluidos de la negociación colectiva por órdenes ejecutivas no tienen prohibido crear sindicatos, adherirse a ellos o participar en sus actividades. A diferencia del caso núm. 1261 contra el Reino Unido, mencionado por la AFGE, los empleados públicos que realizan tareas de inteligencia y cumplen funciones relacionadas con la seguridad nacional al servicio del Gobierno de los Estados Unidos no están obligados a desafilarse de sus sindicatos para conservar el puesto, aun cuando se les limite la participación en las negociaciones colectivas.
- 754.** Como se desprende de lo ya manifestado, las exclusiones por orden ejecutiva en virtud del artículo 7103, b), 1) se ajustan a los principios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. Los convenios de la OIT, así como las conclusiones de los exámenes de la Comisión de Expertos y de este Comité, reconocen que hay circunstancias en que se admite la restricción del derecho de negociación colectiva, particularmente en el sector público. Así por ejemplo, el derecho de negociación colectiva puede limitarse en virtud del artículo 6 del Convenio núm. 98, cuando los funcionarios públicos participan en la administración del Estado, o incluso suprimirse completamente en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 151, cuando se les encomiendan responsabilidades de carácter altamente confidencial. Las divisiones de las agencias excluidas de la negociación colectiva en virtud de las órdenes ejecutivas dictadas en virtud del artículo 7103, b), 1) caben en ambos casos.
- 755.** El Gobierno señala que el Comité ha declarado reiteradamente que los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado son «funcionarios civiles empleados en ministerios y otros organismos comparables del Gobierno, y funcionarios que actúan en calidad de auxiliares en dichas actividades». Como funcionarios civiles empleados en las agencias gubernamentales, los empleados de las dependencias de los organismos a quienes se excluye de la negociación colectiva en virtud de las órdenes ejecutivas del caso son funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado. En consecuencia, son personas a quienes puede limitarse el derecho de negociación colectiva.
- 756.** Además, las divisiones de agencias excluidas de la negociación colectiva en virtud de las órdenes ejecutivas del caso se desempeñan en tareas de inteligencia, contraespionaje e

investigación o relacionadas de otro modo con la seguridad nacional. No puede haber duda de que dichas divisiones de agencias excluidas cumplen funciones de carácter altamente confidencial según se define en el artículo 1 del Convenio núm. 151, por lo que sus empleados pueden ser excluidas de toda negociación colectiva.

- 757.** Si bien las divisiones de agencias excluidas de la negociación colectiva por motivos de seguridad nacional no están definidas en la legislación nacional como parte de las fuerzas armadas o de la policía, tienen no obstante a su cargo tareas de protección de la seguridad exterior e interior de los Estados Unidos. Por otra parte, si bien el presente caso no involucra cuestiones relativas al derecho de huelga, las dependencias donde estos empleados trabajan suministran servicios esenciales, cuya puesta en peligro significaría una clara e inminente amenaza para la población de los Estados Unidos.
- 758.** La AFGE tiene razón al señalar que hubo situaciones en que las divisiones de agencias excluidas en virtud del artículo 7103, *b*), 1) estaban contempladas por el capítulo 71. Sin embargo, como se aclaró al principio, fue necesario modificar las funciones y la misión de la división en cuestión para incluir asuntos relacionados con la seguridad nacional, imponiendo una determinación de que las disposiciones del capítulo 71 ya no podrían aplicarse a dicha división de manera compatible con las exigencias y consideraciones de seguridad nacional.
- 759.** Aunque dichas divisiones de agencias se hayan excluido de la negociación colectiva prevista en el capítulo 71 mediante órdenes ejecutivas, sus empleados gozan de derechos que les permiten compensar la exclusión de sus respectivas divisiones de agencias de la negociación colectiva, que protegen sus intereses. Pueden, en efecto, presentar quejas formales a través de los sistemas conciliatorios que suelen establecer las agencias en favor de los empleados no incluidos en una unidad de negociación. Por ejemplo, tanto el Departamento de Defensa como el de Justicia poseen internamente sus procedimientos administrativos de conciliación (una descripción de los mismos figuran como anexo en la respuesta del Gobierno). Además, los empleados tienen derecho a hacerse representar en cada fase de un procedimiento disciplinario. También los empleados federales están protegidos por una amplia gama de derechos y salvaguardias en el lugar de trabajo (se adjuntan detalles en la respuesta del Gobierno).

Otras exclusiones del FSLMRS

- 760.** La AFGE alega que la exclusión de los empleados de la Agencia Nacional de Inteligencia Aeroespacial (NGA, antes denominada Agencia Nacional de Representación Gráfica y Cartografía) y de la Administración de Seguridad del Transporte (TSA) de la protección del FSLMRS es incompatible con los principios fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva. Si bien estas exclusiones se apoyan en leyes distintas de las que dan lugar a las otras exclusiones antes expuestas, su justificación, aplicación y efectos son similares a las de las órdenes ejecutivas dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 7103, *b*), 1).
- 761.** El Congreso de los Estados Unidos autorizó expresamente al Director de la NGA a suprimir la cobertura de la unidad de negociación para los puestos que han sido modificados para incluir responsabilidades de inteligencia, contraespionaje, investigación o seguridad (10 USC artículo 461, *c*), 1)). El director de la NGA así lo hizo el 28 de enero de 2003. Del mismo modo, el administrador de la TSA, agencia transferida al Departamento de Seguridad Interior como división de la Dirección de Seguridad Fronteriza y del Transporte en virtud de la Ley de Seguridad Interior de 2002, tiene amplios poderes conforme a la Ley de Seguridad del Transporte de 2001 para determinar las condiciones de trabajo de los empleados federales que efectúan controles de seguridad en los aeropuertos de los Estados Unidos. El 8 de enero de 2003, el administrador determinó que los

empleados de control de seguridad de los aeropuertos en adelante no estarían habilitados para participar en la negociación colectiva.

- 762.** En ambos casos, dichas determinaciones se basan en las responsabilidades decisivas para la seguridad nacional que incumben a esas agencias y a los empleados federales que allí trabajan. Al igual que en el caso de las exclusiones decididas en virtud del artículo 7103, b), 1), se definieron cuidadosamente, de conformidad con los principios de la OIT en materia de libertad sindical y sin menoscabo del derecho de los empleados federales en cuestión a constituir sindicatos, afiliarse a ellos o a participar en sus actividades.
- 763.** En anexo a la respuesta del Gobierno se presentan más detalles descriptivos sobre los motivos y efectos de la exclusión de la negociación colectiva en la NGA y la TSA.

Nuevos sistemas de gestión de personal en el Departamento de Seguridad Interior y el Departamento de Defensa

- 764.** El Gobierno se refiere luego a la afirmación de la AFGE según la cual los nuevos sistemas de gestión de personal recientemente aprobados por el Congreso para el Departamento de Seguridad Interior y el Departamento de Defensa no se ajustan a los principios de libertad sindical y negociación colectiva. El Gobierno describe los elementos esenciales que la legislación ha previsto para establecer y elaborar ambos sistemas, los que, en su opinión, reconocen de hecho los principios básicos de libertad sindical y negociación colectiva.

Sistema de gestión de personal del Departamento de Seguridad Interior (DSI)

- 765.** La ley de creación del DSI se aprobó como respuesta directa a los atentados del 11 de septiembre de 2001. Estos modificaron radicalmente el sentido de la seguridad de que gozaban los Estados Unidos, revelando serias vulnerabilidades en la defensa interior del país, lo que trajo consigo la necesidad de introducir cambios en la manera de ejercer las funciones de seguridad nacional. Tras un período de intenso estudio de la situación, se hizo un esfuerzo por reorganizar las funciones de seguridad nacional extendidas por todo el poder ejecutivo, de modo que estuvieran a cargo de un solo organismo de nivel ministerial. La Ley de Seguridad Interior se promulgó en noviembre de 2002.
- 766.** Esta ley fusionó 22 entidades y funciones antes asignadas a diferentes agencias federales en una nueva agencia, lo que representa la mayor reorganización del Poder Ejecutivo de los Estados Unidos en más de 50 años. El DSI se creó con la misión fundamental de proteger la nación contra nuevos ataques terroristas. El DSI analiza las amenazas e informaciones secretas, vigila las fronteras y los aeropuertos del país, protege las infraestructuras sensibles, coordina la respuesta a las situaciones de urgencia y lleva a cabo otras medidas de seguridad.
- 767.** La Ley de Seguridad Interior autoriza al secretario a cargo del DSI a establecer por reglamento un nuevo sistema de gestión de recursos humanos, separado del sistema de gestión del personal del servicio civil que se rige por la Ley de Reforma del Servicio Civil. Esta reglamentación debe contar con el acuerdo del director de la Oficina de Gestión del Personal. En uso de estas facultades, el DSI puede establecer un sistema de gestión de recursos humanos moderno y flexible, capaz de apoyar su misión y mejorar el rendimiento de los empleados al servicio de la misión primaria del organismo, que es proteger a los estadounidenses de cualquier ataque, sin menoscabo de los derechos fundamentales de los empleados.
- 768.** La AFGE sostiene que esta reorganización permite eliminar la negociación colectiva y el derecho a la representación sindical, equivaliendo a un «programa» destinado a silenciar a

los sindicatos a nivel federal. La ley demuestra sin lugar a dudas que no es así. El apartado b), 4) de su artículo 9701, en efecto, dispone:

Todo sistema que se establezca... deberá... garantizar a los empleados la posibilidad de organizarse, negociar colectivamente y participar, a través de las organizaciones sindicales de su elección, en las decisiones que les afecten, sujeto a toda exclusión del alcance o toda limitación de la capacidad de negociación establecida por la ley...

Al introducir esta fórmula, el Congreso impuso una condición inequívoca para proceder a toda modificación resultante del proceso de reforma: todo nuevo sistema de gestión de personal ha de reconocer la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Es más, la ley no permite utilizar las reglas del nuevo sistema en sustitución del conjunto de prescripciones de la Ley de Reforma del Servicio Civil, que se aplica de manera general a los funcionarios del servicio civil federal. Sólo autoriza al DSI a modificar sus disposiciones dentro de determinados capítulos bien definidos, para responder a sus necesidades específicas. La facultad de introducir cambios está concebida para que el nuevo sistema de gestión de recursos humanos se ajuste a las exigencias de su misión esencial, protegiendo al mismo tiempo los derechos del servicio civil, entre ellos la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los empleados.

- 769.** La ley también prevé una participación efectiva de los empleados y sindicatos a través de un mecanismo de colaboración. Mediante este mecanismo, los empleados cuentan con un marco para hacer oír sus puntos de vista sobre la concepción, elaboración y aplicación del sistema de relaciones entre la dirección y el personal, así como sus modificaciones ulteriores. Son elementos esenciales de este mecanismo, entre otros: 1) el aviso y el intercambio de opiniones; 2) la consulta, con posibilidad de mediación, y 3) la aplicación sometida a supervisión del Congreso.
- 770.** *Aviso e intercambio de opiniones* – En relación con cualquier propuesta de sistema o ajuste, el secretario de Seguridad Interior y el director de la Oficina de Gestión de Personal (OGP) deben otorgar a los representantes de los empleados 30 días corridos de plazo para examinarla y formular sus recomendaciones en relación con la propuesta y han de otorgar a toda recomendación recibida de dichos representantes una «consideración plena y equitativa». Tras recibir tales recomendaciones de los representantes del personal, el secretario de Seguridad Interior y el director de la OGP pueden retener las que consideren oportunas.
- 771.** *Consulta con posibilidad de mediación* – En relación con cualquier parte de la propuesta con la que no estén de acuerdo, el secretario de Seguridad Interior y el director de la OGP deben reunirse y discutir durante no menos de 30 días con los representantes de los empleados, a fin de lograr un acuerdo sobre la eventualidad de aceptar tal posición y sobre cómo proceder. Por opción del secretario o a petición de la mayoría de los representantes del personal participantes, durante el período de reuniones y discusiones puede recurrirse al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, para facilitar el proceso de búsqueda de un acuerdo.
- 772.** *Aplicación bajo supervisión del Congreso* – Cualquier parte de la propuesta sin recomendaciones de los representantes del personal o cuyas recomendaciones hayan sido aceptadas por el secretario de Seguridad Interior y el Director de la OGP puede aplicarse de inmediato. En relación con las partes de la propuesta sobre las cuales no existiera acuerdo, si determina el secretario que sería improbable que la continuación de las consultas y la mediación produzcan un acuerdo, puede aplicarlas al cabo de un plazo de 30 días después de notificar al Congreso tal decisión de aplicar partes de la propuesta.
- 773.** El requisito de notificar al Congreso toda decisión sobre la aplicación de una parte de una propuesta con la cual los representantes de los empleados no estuvieron de acuerdo otorga al Congreso la facultad de decisión final, contrariamente a lo que afirma la AFGE, de que

la misma recae en el secretario titular del DSI. No sólo cada plan de gestión del personal debe respetar el requisito establecido en la ley y garantizar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sino que además la ley ofrece al Congreso la posibilidad de modificar las disposiciones, en caso de concluir que no satisfacen los requisitos legales establecidos.

- 774.** El mecanismo que establece la nueva ley requiere del secretario titular del DSI y del director de la OGP que presenten a consideración de los representantes sindicales toda propuesta de sistema. En la práctica las dos agencias han ido más allá de este requisito y han creado más oportunidades de participación de los empleados. Desde un comienzo, el secretario de Seguridad Interior y el director de la OGP se comprometieron a procurar que el nuevo sistema de gestión de recursos humanos fuera el resultado de un proceso de colaboración participativo y positivo en todas las etapas de elaboración, y no solamente durante el período de 30 días de aviso previo de una propuesta, como dispone la ley. Con tal fin, a comienzos de 2003 establecieron un grupo de elaboración con participación de los sindicatos de empleados del DSI, incluida la AFGE, encargado de estudiar y reunir opiniones en el curso de una serie de asambleas (de todo el personal), junto con reuniones con 55 grupos temáticos y una comisión de asuntos prácticos, integrada por responsables del Departamento y dirigentes sindicales. Las opciones elaboradas se presentaron seguidamente a un comité superior de revisión, en el que participó, entre otros, el presidente de la AFGE; a la sesión se hicieron llegar asimismo comentarios del personal. Este comité preparó un informe de resumen para acompañar las opciones dirigidas al secretario a cargo del DSI y al director de la OGP. De modo que el DSI se lanzó realmente a crear amplios espacios para la participación de los empleados y sus representantes antes del 20 de febrero de 2004, en que el sistema propuesto se presentó a la consideración de los empleados y sus representantes, tal como prescribe la ley. Las propuestas de reglamento del DSI y la información complementaria que las acompañaba, con una amplia descripción del proceso de colaboración con miras a la elaboración, se publicaron en el *Federal Register*, para comentarios públicos (dichas propuestas se adjuntan a la respuesta). Durante el proceso de elaboración del nuevo sistema de gestión de recursos humanos, el grupo de redacción tuvo mucho cuidado en no violar la disposición legal sobre protección de la libertad sindical y de la negociación colectiva.
- 775.** El proyecto de reglamento contiene una disposición que reafirma el derecho a crear un sindicato, afiliarse a él o colaborar en las actividades sindicales y participar en la negociación colectiva, como lo pedía el Congreso. El DSI y la OGP han desarrollado el diálogo y el intercambio de opiniones. Este proceso culminará muy pronto con la publicación de la versión final del reglamento que establece el nuevo sistema de gestión de recursos humanos, actualmente en estudio ante la Oficina de Gestión y Presupuesto. Es evidente que toda regla del personal que surja de este proceso deberá satisfacer el requisito legislativo de respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de esos trabajadores federales. A las ventajas logradas por los empleados federales en la negociación colectiva se suman otras tantas amplias ventajas y salvaguardias, en particular una amplia gama de derechos establecidos en el Código del Servicio Civil, así como los derechos derivados de las leyes de aplicación general. Muchas de esas mejoras todavía son objeto de negociación en el sector privado, como los derechos de asueto remunerado y las prestaciones de retiro. Ha de observarse que la Ley de Seguridad Interior establece que el nuevo reglamento del personal no deberá menoscabar los derechos de los empleados del DSI en virtud de sus disposiciones sobre discriminación, denuncia de prácticas ilegales y aplicación del principio del mérito, que se describen más detalladamente en el anexo.
- 776.** El intento del Congreso de circunscribir la flexibilidad otorgada por la ley se apoya también en la decisión de incluir «cláusulas de caducidad» en la legislación que la autoriza. En virtud de estas disposiciones, la facultad del DSI de modificar el sistema de gestión del personal por reglamento expira en 2009. El DSI ha declarado que, durante el período que

resta hasta esa fecha, se compromete a evaluar regularmente el sistema, para asegurarse de que el reglamento del personal cumpla el objetivo fijado.

777. En conclusión, el Gobierno estima que los principios de la OIT admiten que los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado y cuyas responsabilidades tienen un alto grado de confidencialidad pueden ser excluidos del derecho de negociación colectiva. Los empleados del caso se encuentran en estas categorías. Por consiguiente, la facultad establecida por la ley es compatible con los principios de la OIT. Tal como se indica antes en estas observaciones, la exclusión de cualquier categoría de empleados del DSI de la negociación colectiva se compensa por una serie de amparos, entre ellos los procedimientos de conciliación y el derecho a recurrir contra una decisión negativa del empleador.

Sistema de Personal para la Seguridad Nacional del Departamento de Defensa

778. Tras los atentados del 11 de septiembre de 2001, dentro del Departamento de Defensa surgió un consenso sobre la idea de la necesidad de un nuevo sistema del personal civil. Hasta entonces, el sistema de gestión del personal civil del Departamento de Defensa estaba fragmentado en varios segmentos regidos por títulos diferentes del Código de los Estados Unidos, entre ellos nueve proyectos modelo para 30.000 empleados, 50 planes remunerativos diferentes y varios sistemas particulares de personal. Por otra parte, preocupaba al Departamento que el sistema de servicio civil entonces vigente, propio de la era industrial, carecía de la agilidad necesaria para luchar con éxito contra el terrorismo e introducir las necesarias transformaciones en el Departamento.
779. En noviembre de 2003, el Congreso adoptó una ley que autoriza al Secretario de Defensa, de común acuerdo con el director de la OGP, a establecer por reglamento un sistema de gestión de recursos humanos del Departamento de Defensa, denominado Sistema de Personal para la Seguridad Nacional (NSPS, 5 USC artículo 9902, *a*). La ley en cuestión tiene mucho en común con la del Departamento de Seguridad Interior. Contiene asimismo un requisito explícito del Congreso en el sentido de que todo nuevo sistema deberá asegurar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva (5 USC artículo 9902, *b*, 4)). Incluye también un mecanismo de colaboración para la concepción, elaboración y puesta en práctica del sistema, cuyos elementos esenciales son similares a los expuestos más arriba.
780. En relación con el NSPS del Departamento de Defensa, la negociación colectiva tendrá lugar más a nivel nacional que a nivel de organización, a fin de facilitar la eficacia y efectividad del diálogo (5 USC párrafo 9902, *m*, 4)). El Departamento puede ahora racionalizar el proceso de negociación colectiva, que solía involucrar negociaciones separadas con unas 1.400 unidades de negociación, que van de 30 empleados a cerca de 30.000 según el sistema anterior. Pero no se trata de eliminar el papel de las unidades locales de negociación en lo que se refiere a cuestiones de carácter local. Las unidades locales de negociación seguirán desempeñando un papel importante en el nuevo sistema.
781. Al igual que en el caso de las facultades del Departamento de Seguridad Interior, el Congreso limitó el período de transformación del Departamento de Defensa mediante una «cláusula de caducidad». La posibilidad de establecer, poner en práctica y ajustar el nuevo sistema de relaciones laborales cesa en 2009, cuando se aplicarán las disposiciones del capítulo 71 de la Ley de Reforma del Servicio Civil, salvo prórroga u otra disposición adoptada por ley (5 USC artículo 9902, *m*, 9)). (En anexo a la respuesta del Gobierno figuran más detalles sobre la situación actual en materia del NSPS.)

- 782.** El Gobierno sostiene que la facultad otorgada por el Congreso al Departamento de Seguridad Interior y al Departamento de Defensa a los efectos de establecer nuevos sistemas de personal se formuló con sumo cuidado, a fin de garantizar a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los empleados federales, añadiendo un importante mecanismo de participación de empleados y sindicatos. Ambas agencias avanzan en el proceso de concepción y elaboración de sus respectivos sistemas, de conformidad con el mecanismo de colaboración ya descrito. El proceso de establecimiento de los nuevos sistemas de personal aún no ha terminado, pero de cualquier manera todo nuevo sistema deberá ajustarse a los requisitos del Congreso en materia de libertad sindical y derecho de negociación colectiva de los empleados.
- 783.** En conclusión, el Gobierno afirma que, teniendo en cuenta sus observaciones, queda demostrado que los Estados Unidos están en plena conformidad con los principios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva en lo que se refiere a los empleados federales, cuya tarea es decisiva para la seguridad nacional. De conformidad con los principios de la OIT, la legislación de los Estados Unidos prevé algunos casos limitados en que los empleados pueden no gozar del derecho legal de negociación colectiva, por afectar sus responsabilidades la seguridad nacional. Es importante señalar, no obstante, que dichos empleados conservan el derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales de su elección y se benefician de una serie de otros derechos y ventajas destinados a salvaguardar sus intereses. Por otra parte, los nuevos sistemas de personal que se están preparando en los Departamentos de Seguridad Interior y de Defensa se ajustan a los principios básicos de libertad sindical y negociación colectiva también por el hecho de incluir las respectivas leyes de autorización requisitos estrictos para garantizar a los empleados los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Mediante el mecanismo de colaboración que establecen las leyes, los empleados y sus representantes cuentan con posibilidades reales de participar activamente en la concepción, elaboración y puesta en práctica de dichos sistemas.
- 784.** En una comunicación de 4 de agosto de 2006, el Gobierno indica que en vista de que el reciente retiro de la queja por la organización querellante en este caso no añade información sustantiva alguna acerca de la Administración de Seguridad del Transporte (TSA) a aquella incluida en la queja inicial, su postura sigue siendo la misma. El Gobierno también indica su disposición a responder a los alegatos adicionales de la AFGE y a toda pregunta específica que plantee el Comité.

C. Conclusiones del Comité

- 785.** *El Comité observa que los alegatos de este caso se refieren a la violación de los derechos de negociación colectiva de una serie de empleados federales mediante el reiterado uso, a lo largo de varias décadas, de órdenes ejecutivas que eximen a algunos empleados de la aplicación del Reglamento de las Relaciones entre Trabajadores y Dirección en el Servicio Federal (FSLMRS). En particular, tras la solicitud de la organización querellante de retirar parcialmente la queja, dicha organización alega que se han denegado los derechos de negociación colectiva al personal federal de vigilancia en los aeropuertos.*
- 786.** *Explicando el contexto histórico, la organización querellante se refiere a la adopción en 1978 del FSLMRS, base legal que rige las relaciones laborales entre los empleados del servicio civil federal y sus superiores. El FSLMRS se basó en la conclusión de que «las organizaciones sindicales y la negociación colectiva en el servicio civil son de interés público» (5 USCA artículo 7101, a)). Al definir los conceptos de «empleado» y «agencia» a los efectos de la aplicación del Reglamento, el artículo 7103, a) excluye a algunos empleados y agencias. Además, el artículo 7103, b), 1) autoriza al Presidente a emitir órdenes de exclusión de determinadas agencias o sus divisiones que de otro modo estarían abarcados por el Reglamento, de determinar que: a) la agencia o división cumple*

esencialmente funciones de inteligencia, contraespionaje, investigación o relacionadas con tareas de seguridad nacional, y b) las disposiciones del capítulo no pueden aplicarse a dicha agencia o división en forma compatible con las exigencias y consideraciones de la seguridad nacional.

- 787.** *La organización querellante alega que el recurso sistemático a la facultad conferida por el artículo 7103, b), 1) dio lugar a la exclusión por decreto de cientos de miles de empleados federales de los derechos previstos en el FSLMRS y, en consecuencia, de los derechos consagrados en los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. Afirma el querellante que las órdenes presidenciales dictadas en virtud de esta disposición, cuya serie se inicia bajo el período de funciones del Presidente Carter, han denegado de manera injustificada a empleados federales que no se desempeñan directamente en la administración del Estado el derecho de representación sindical y negociación colectiva. Sostiene además el querellante que el fallo de un tribunal acerca del recurso a esta disposición por el Presidente Reagan ha establecido que tales medidas presidenciales gozan de una presunción de legalidad y que, por lo tanto, en principio no son recurribles ante un tribunal de los Estados Unidos. Por tal motivo, la organización querellante entiende que sólo puede abordarse adecuadamente el caso ante un organismo internacional.*
- 788.** *Añade el querellante que la actual administración ha continuado esta tendencia a infringir los derechos de negociación colectiva e incluso ha procedido a una supresión más general de estos derechos, encubriéndolos en el marco de un ajuste estructural del Gobierno e invocando la seguridad nacional, sector en el que generalmente los tribunales de los Estados Unidos no tienen jurisdicción para actuar.*
- 789.** *El Gobierno, por su parte, admite las recientes limitaciones impuestas a los derechos de negociación colectiva de diversos grupos de empleados federales, pero insiste en que tales limitaciones deben examinarse en el contexto de las disposiciones discrecionales de la legislación de los Estados Unidos, que autorizan a hacerlas respecto de los empleados cuyas responsabilidades están relacionadas con la seguridad nacional. El Gobierno sostiene que todas las medidas cuestionadas en la queja responden a las nuevas y mayores amenazas hacia los ciudadanos y demás habitantes de los Estados Unidos desde los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 y tienen por objeto mejorar la capacidad de reacción rápida y eficaz de las agencias responsables de la seguridad nacional. Además, el Gobierno afirma que dichas medidas se concibieron de manera muy precisa, a fin de preservar el equilibrio entre la seguridad del Estado y los derechos de los empleados públicos. Por último, el Gobierno alega que las exclusiones de las disposiciones del FSLMRS para empleados cuyo trabajo está relacionado con la seguridad nacional son medidas necesarias, ya que la lentitud de los procedimientos de negociación colectiva para importantes decisiones de las agencias involucradas, como reorganizaciones, sustitución de equipos y materiales y cambios tecnológicos, traslados, etc., son incompatibles con las tareas de seguridad nacional.*
- 790.** *Más concretamente, en relación con las exclusiones discrecionales en virtud del artículo 7103, b), 1), el Gobierno recuerda además lo que describe como proceso sustancial de revisión a varios niveles para la presentación, iniciación y publicación de órdenes ejecutivas que excluyen a determinados empleados federales de la aplicación del FSLMRS. Según el Gobierno, dichas órdenes no se originan por decisión unilateral del Presidente, sino que parten de iniciativas de la propia agencia y son objeto de revisión por el director de la Oficina de Gestión y Presupuesto (OGP) y el Procurador General. Si bien la jurisprudencia ha establecido la «presunción refutable de legalidad» para las medidas presidenciales de este tipo, las órdenes pueden ser impugnadas a través de un procedimiento limitado de revisión judicial, lo que proporciona, según el Gobierno, una salvaguardia adicional contra los abusos.*

791. *Al tiempo que toma nota de que, tanto la organización querellante como el Gobierno se refieren a los motivos de las restricciones en relación con la seguridad y, más particularmente, a la referencia al respecto contenida en la cláusula de exclusión del FSLMRS, el Comité recuerda que, al examinar la cuestión de los derechos de negociación colectiva de funcionarios públicos, siempre ha aplicado una norma similar a la que establece el Convenio núm. 98 en relación con los funcionarios públicos que se desempeñan en la administración del Estado. Por consiguiente, el Comité basará sus consideraciones en la respuesta que se dé a la cuestión de saber si los empleados federales involucrados pueden considerarse funcionarios públicos que se desempeñan en la administración del Estado, concepto que, para el Comité, tiene un alcance más amplio que el de la estrecha definición de tareas de seguridad nacional.*
792. *El Comité toma nota a este respecto de que el único alegato restante en este caso se refiere a una orden impartida por el administrador de la Administración de Seguridad del Transporte (TSA), en ejercicio de la facultad que le confiere la Ley de Seguridad de la Aviación y el Transporte (ATSA), denegando a 56.000 empleados federales de control de seguridad el derecho a la negociación colectiva o a hacerse representar por una organización con fines de negociación colectiva. Si bien la organización querellante presentó un recurso ante la Dirección Federal de Relaciones de Trabajo (FLRA) alegando que la ley no otorgaba al administrador tales poderes, la FLRA consideró que la agencia tenía jurisdicción única y exclusiva para determinar las condiciones de empleo del personal de control de seguridad e invocó las facultades previstas en el artículo 7101 y siguientes del título 5 del Código Anotado de los Estados Unidos, desestimando la petición por ausencia de jurisdicción.*
793. *El Gobierno indica que tanto los motivos como la aplicación y el efecto de la ley que autoriza la exclusión del personal de control de los aeropuertos federales de la protección del FSLMRS son similares a los que sirven de base a la aplicación de las órdenes ejecutivas en virtud del artículo 7103, b), 1). Según el Gobierno, la Ley de Seguridad de la Aviación y el Transporte de 2001 otorga al administrador de la TSA amplias facultades para determinar las condiciones de trabajo de los empleados federales encargados del control de seguridad en los aeropuertos de los Estados Unidos y tras una elaboración cuidadosa y precisa de las exclusiones, el administrador de la TSA determinó, en enero de 2003, que en adelante el personal de control de seguridad de los aeropuertos no estaría habilitado para participar en la negociación colectiva. No obstante, estos empleados federales no se verían perjudicados en sus derechos a crear un sindicato, adherirse a él o participar en sus actividades.*
794. *En este caso particular de exclusión, preocupan al Comité dos aspectos: 1) la utilización de una definición cada vez más amplia del trabajo relacionado con la seguridad nacional, de modo que se excluyen tipos de empleados cada vez más apartados de la definición corriente de funcionario «al servicio de la administración del Estado», y 2) la ausencia aparente de jurisdicción, o en todo caso una seria limitación de la misma, a la hora de examinar los posibles abusos de poder que hubieran podido producirse al excluir a empleados federales de la aplicación del FSLMRS. En lo que respecta a la determinación de los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado, el Comité recuerda, como se cita en la respuesta del Gobierno, que es necesario establecer 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 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 794]. Al examinar una queja anterior contra el Gobierno de los Estados Unidos por violación de derechos de negociación colectiva de empleados federales, el Comité concluyó que todos*

los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar de los derechos de negociación colectiva y que debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio para solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 893 (véase también 284.º informe, caso núm. 1557, párrafo 806 y 291.º informe, párrafo 285, a))].

795. En vista de los principios arriba mencionados, el Comité se pregunta si los 56.000 empleados de vigilancia de los aeropuertos federales a que se aluden deben todos considerarse funcionarios públicos empleados en la administración del Estado. Aun reconociendo que el elemento de seguridad es inherente de su trabajo, tal como sucede por cierto también con el personal de control de seguridad de las empresas privadas, el Comité teme que la extensión de la noción de seguridad nacional a personas que, evidentemente, no elaboran políticas nacionales que podrían afectar a la seguridad, sino que se limitan a efectuar determinadas tareas dentro de parámetros perfectamente definidos, impida de hecho indebidamente el ejercicio de los derechos de esos empleados federales. Aumenta la preocupación del Comité el hecho que la FLRA haya considerado no recurrible la determinación del vínculo entre las exclusiones y las cuestiones de seguridad nacional, pese a que éstas se definen claramente en el artículo 7103, b), 1) (mencionado por la FLRA y que el Gobierno señala por ser similar a los motivos de la decisión de la TSA) sobre la base de un doble requisito esta disposición no sólo se refiere a la función primaria del trabajo, sino también a la determinación de que el FSLMRS no podría de otro modo aplicarse a los empleados en cuestión de manera compatible con las necesidades de la seguridad nacional.

796. En estas condiciones, el Comité recuerda su conclusión anterior, formulada para el caso núm. 1557, de que debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solución de conflictos relativos a la determinación de las condiciones de empleo en el servicio público. En particular, el Comité desea subrayar que uno de los principales objetivos buscado por los trabajadores al ejercer el derecho de sindicación es el negociar colectivamente sus términos y condiciones de trabajo. El Comité pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas, examine cuidadosamente las cuestiones contempladas en general en las condiciones de empleo del personal federal de control de los aeropuertos no directamente asociados a las tareas de seguridad nacional para entablar negociaciones al respecto con un representante del personal de control, libremente escogido por éste. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en este sentido. El Comité confía que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar efectivamente en la práctica los derechos de sindicación de dichos empleados y que éstos puedan hacerse representar por las organizaciones de su propia elección a los efectos de tratar todo conflicto individual.

797. El Comité recuerda al Gobierno que se encuentra a su disposición la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en el presente caso.

Recomendaciones del Comité

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

- a) recordando que ha de darse prioridad a la negociación colectiva como medio para la solución de conflictos relativos a la determinación de las condiciones de empleo en el servicio público, el Comité pide al Gobierno que examine detenidamente, en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas, las cuestiones contempladas en las condiciones generales de

empleo del personal de control de seguridad en los aeropuertos federales cuyo trabajo no esté directamente vinculado a la seguridad nacional para entablar una negociación colectiva al respecto con el representante libremente elegido por dichos trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en este sentido. El Comité confía además en que se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar de manera efectiva en la práctica el ejercicio de los derechos de sindicación de dichos empleados y que éstos podrán hacerse representar para tratar conflictos individuales por las organizaciones de su propia elección, y

- b) *el Comité recuerda al Gobierno que se encuentra a su disposición la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en el presente caso.*

CASO NÚM. 2341

INFORME PROVISIONAL

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

- **la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) 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; allanamiento de sedes sindicales y amenazas e intimidación contra sindicalistas

799. La presente queja fue examinada por última vez por el Comité en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe del Comité, párrafos 891 a 942, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión].
800. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 3 de noviembre de 2005, 1.º de febrero, 28 de junio y 18 de julio de 2006.
801. 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. Examen anterior del caso

802. En su examen anterior del caso el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 338.º informe del Comité, párrafo 942]:
- 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.

B. Respuesta del Gobierno

- 803.** En sus comunicaciones de fechas 3 de noviembre de 2005, 1.º de febrero, 28 de junio y 18 de julio de 2006, el Gobierno envía las observaciones siguientes.
- 804.** En cuanto al literal *d)* de las recomendaciones en las que el Comité pidió al Gobierno que indicara la causa concreta que motivó la cesación de la relación laboral del dirigente sindical Sr. Yuri de León Polanco por decisión del Banco de Crédito Hipotecario, el Gobierno señala que la misma se debió al vencimiento del contrato del Sr. Polanco con fecha 31 de diciembre de 2004, habiéndosele pagado la indemnización legal y las demás prestaciones correspondientes. El Sr. Polanco firmó el correspondiente certificado de fin de contrato.
- 805.** En lo que respecta a los literales *a)*, *b)* y *f)* sobre alegatos relativos a la reestructuración de la empresa Portuaria Quetzal, con fines antisindicales y en perjuicio de la negociación colectiva, el Gobierno envía una copia de la comunicación del gerente general de la empresa en la que se señala que en agosto de 2004, la junta directiva de la empresa, que está integrada por delegados gubernamentales y delegados trabajadores designados en asamblea de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, decretó el plan de retiro voluntario. Todos aquellos que se acogieron al mismo recibieron el pago del total de la indemnización más sus prestaciones. En cuanto a los alegatos sobre descuentos de hasta el 95 por ciento del salario y de la negativa de la empresa a autorizar trabajo extraordinario, la empresa los desmiente señalando que sólo puede efectuar descuentos por orden judicial, los cuales pueden afectar hasta un 35 por ciento del salario y que por la naturaleza propia del trabajo en el puerto, el trabajo extraordinario es algo común.
- 806.** En cuanto a los alegatos relativos a la falta de nombramiento de la junta mixta, la empresa señala que la misma no se ha integrado por desidia de los trabajadores. En cuanto a los alegatos relativos a la negativa de la empresa a negociar el pacto colectivo, la empresa señala que dicha negociación se llevó a cabo en 2004, habiéndose aprobado en septiembre de 2004. En lo que respecta a los alegatos sobre despidos selectivos, la empresa señala que en los pocos casos de despidos por falta grave se ha observado el debido proceso, dando la oportunidad a los trabajadores de justificar sus faltas y en ningún caso ha habido una orden judicial de reintegro.
- 807.** En cuanto al literal *f)* en relación con los criterios de representatividad de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales, el Gobierno señala que la misma surgió como resultado de la misión de contactos directos llevada a cabo por la OIT en mayo de 2004, y tiene por misión el establecimiento de un mecanismo de intervención rápida para el examen de las 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 transmiten en la OIT. El Gobierno subraya que no se trata de un mecanismo previo obligatorio para presentar quejas y que la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo se encuentra legítimamente conformada, ya que sus integrantes son organizaciones representativas libres e independientes que gozan del derecho de libertad sindical (el Gobierno acompaña una copia del acuerdo gubernativo núm. 285-2004, por medio del cual se determina la creación de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de trabajo, el cual en su artículo 1 establece que está integrada por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas). El Gobierno añade que el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) coordina a las cámaras y asociaciones empresariales, las cuales son las más representativas del país y a su vez representan a las ocho actividades económicas más importantes y de mayor contribución al producto interno bruto de Guatemala. Ellas son: 1) la Cámara de la Industria de Guatemala; 2) la Cámara del Agro de Guatemala; 3) la Cámara de Finanzas de Guatemala;

4) Cámara Guatemalteca de la Construcción; 5) Asociación de Azucareros de Guatemala; 6) Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales; 7) Cámara de Turismo de Guatemala; 8) Federación de la Pequeña y Mediana Empresa; 9) Asociación Nacional del Café; 10) Cámara empresarial de Comercio y Servicios, y 11) Red Nacional de Grupos Gestores. Dichas cámaras representan a más de 60.000 empresarios organizados, distribuidos en más de 120 comités gremiales.

- 808.** En lo que respecta al literal g) sobre los alegatos presentados por la CIOSL con fecha 2 de agosto de 2005, relativos al asalto de la sede del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG) y consiguiente robo de equipos de comunicación, fax, teléfonos y archivos el Gobierno señala que las pruebas presentadas no son suficientes para determinar quiénes han sido los responsables de los hechos, circunstancia reafirmada por la Fiscalía Especial de Delitos contra periodistas y sindicalistas. Por otra parte, en cuanto al acoso y persecución del Sr. Jovial Acevedo, secretario general de la organización la Fiscalía informa en una comunicación enviada al Viceministro (en copia adjuntada por el Gobierno) que no existe ninguna investigación sobre la violación de los derechos del Sr. Jovial Acevedo.
- 809.** En cuanto a los alegatos presentados por la CIOSL relativos al allanamiento de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas (CROC) y el robo de 15 computadoras que contenían información importante de la organización, el Gobierno señala que dicha organización no es una organización sindical ya que su objetivo es la obtención de tierras y que por lo tanto, los alegatos que la conciernen no deben ser examinados en el presente caso.
- 810.** En cuanto a los alegatos relativos a amenazas contra el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Hipotecario Nacional (STCHN), el Gobierno señala que el Ministerio Público no indica en su informe al autor del hecho. Por el contrario, los miembros del sindicato prestaron declaración y afirmaron que el gerente del banco profirió amenazas contra ellos. Dicha circunstancia fue denegada por un inspector que estaba presente en la escena.

C. Conclusiones del Comité

- 811.** *El Comité recuerda que los presentes alegatos se refieren a 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. El Comité tomó nota asimismo en su examen anterior del caso de alegatos 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.*
- 812.** *En cuanto a los alegatos relativos a la injerencia de la empresa Portuaria Quetzal 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, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que comunicara 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, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.

- 813.** En cuanto a los demás alegatos que se refieren a la reestructuración de la empresa a través de un plan de retiro voluntario con fines antisindicales, sin consulta y con respecto a las prácticas contrarias al derecho de negociar colectivamente, el Comité toma nota de que según el Gobierno, el plan de retiro fue voluntario y que los trabajadores que se acogieron a él recibieron las correspondientes indemnizaciones. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno añade que el retiro fue decidido por la junta directiva de la empresa, que está integrada por delegados gubernamentales y delegados trabajadores designados en asamblea de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Sin perjuicio del punto de vista de estos delegados de la junta directiva de la empresa, el Comité observa que si bien la junta directiva estaba integrada también por trabajadores (sindicalizados o no), en el proceso de decisión del plan de retiro voluntario no se tuvo en cuenta a la organización sindical que es la representante legítima de los trabajadores. El Comité recuerda que en los procesos de racionalización y de reducción de personal debería consultarse o intentar llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, párrafo 936]. El Comité lamenta que el Gobierno no haya tenido en cuenta este principio y confía en que el Gobierno consultará debidamente con las organizaciones sindicales en el futuro.
- 814.** En lo que respecta a la convocatoria de la Junta Mixta prevista en el pacto colectivo en la empresa Portuaria Quetzal, el Comité toma nota de que según el Gobierno la misma no se ha integrado por desidia de los trabajadores. Al respecto, el Comité subraya la importancia de que el Gobierno y los interlocutores sociales realicen esfuerzos de buena fe tendientes a la integración de la Junta Mixta a fin de que la misma pueda cumplir adecuadamente con las funciones que le son asignadas en el pacto colectivo, en particular cuando se trata de decidir sobre despidos colectivos.
- 815.** En cuanto al literal c) de las recomendaciones relativo a las alegadas prácticas del Ministerio de la Educación de promover 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 que no se afilien al mismo, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que realizara una investigación independiente sobre las alegadas prácticas antisindicales, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.
- 816.** En cuanto al literal d) de las recomendaciones relativo a la cesación de la relación laboral del dirigente sindical Sr. Yuri de León Polanco por decisión del Banco de Crédito Hipotecario Nacional, el Comité toma nota de que según el Gobierno, la misma se debió al vencimiento del contrato del Sr. Polanco con fecha 31 de diciembre de 2004, habiéndosele pagado la indemnización legal y las demás prestaciones correspondientes y que el Sr. Polanco firmó el correspondiente certificado de fin de contrato.
- 817.** En cuanto al literal e) de las recomendaciones del Comité en la que éste había pedido al Gobierno que comunicara el resultado del recurso de amparo interpuesto a raíz del despido de 18 trabajadores de la municipalidad de Comitancillo, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga tan pronto como tenga conocimiento de dicho pronunciamiento.
- 818.** En cuanto al literal f) de las recomendaciones relativo al despido del trabajador Víctor Manuel Cano Granados afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral, el Comité

lamenta una vez más que el Gobierno no envíe sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.

- 819.** *En cuanto a los criterios de representatividad de los empleadores en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que dicha Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo se encuentra legítimamente conformada, ya que sus integrantes son organizaciones representativas libres e independientes que gozan del derecho de libertad sindical. El Comité toma nota de que el acuerdo gubernativo núm. 285-2004 determina la creación de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de trabajo, el cual en su artículo 1 establece que está integrada por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas y que el Gobierno añade que el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) coordina a las cámaras y asociaciones empresariales más representativas del país y a su vez representan a las ocho actividades económicas más importantes y de mayor contribución al producto interno bruto de Guatemala. El Comité toma nota finalmente de que según el Gobierno, dichas cámaras representan a más de 60.000 empresarios organizados, distribuidos en más de 120 comités gremiales.*
- 820.** *En cuanto a los alegatos presentados por la CIOSL 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, el Comité toma nota de que según el Gobierno, las pruebas presentadas en cuanto al asalto de la sede del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG) y consiguiente robo de equipos de comunicación, fax, teléfonos y archivos no son suficientes para determinar quiénes han sido los responsables de los hechos, circunstancia reafirmada por la Fiscalía Especial de Delitos contra periodistas y sindicalistas. El Comité observa que se trata de alegatos graves de actos antisindicales en contra de una organización sindical y uno de sus dirigentes. El Comité lamenta que el Gobierno se limite a señalar que las pruebas no son suficientes para determinar quiénes han sido los responsables del allanamiento y el robo de bienes. El Comité confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para evitar la repetición de tales actos.*
- 821.** *En cuanto al acoso y persecución contra el Sr. Jovial Acevedo, secretario general del sindicato, y más concretamente la orden de detención contra él por las protestas contra el Tratado de Libre Comercio, el Comité toma nota de que según el Gobierno no existe ninguna investigación al respecto y le pide que inicie una investigación y que le informe de su resultado, en particular si existe aún una orden de captura contra el mismo.*
- 822.** *En cuanto a los serios alegatos relativos a amenazas de muerte y de intimidación contra el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Hipotecario Nacional (STCHN), el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual el Ministerio Público no indica en su informe al autor del hecho, que los miembros del sindicato prestaron declaración y afirmaron que el gerente del banco profirió amenazas de muerte contra ellos pero que dicha circunstancia fue denegada por un inspector que estaba presente en la escena. Teniendo en cuenta las contradicciones existentes entre los alegatos de la organización sindical y el Gobierno, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para confirmar los hechos relativos a las amenazas y realizar la investigación apropiada y que le informe al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 823.** *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 a la injerencia de la empresa Portuaria Quetzal 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 envíe sin demora sus observaciones en cuanto a 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) *en cuanto a las alegadas prácticas del Ministerio de la Educación de promover 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 que no se afilien al mismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora realice una investigación independiente sobre las alegadas prácticas antisindicales y que envíe sus observaciones al respecto;*
- c) *el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique el resultado del recurso de amparo interpuesto a raíz del despido de 18 trabajadores de la municipalidad de Comitancillo, tan pronto como tenga conocimiento de dicho pronunciamiento;*
- d) *el Comité pide una vez más al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones respecto del despido del trabajador Víctor Manuel Cano Granados afiliado al Sindicato del Tribunal Supremo Electoral;*
- e) *en cuanto a los alegatos relativos al allanamiento de la sede del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG) y consiguiente robo de equipos de comunicación, fax, teléfonos y archivos, observando que se trata de alegatos graves de actos antisindicales en contra de una organización sindical, el Comité lamenta que el Gobierno señale que las pruebas no son suficientes para determinar quiénes han sido los responsables y confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para evitar la repetición de tales actos;*
- f) *en cuanto al acoso y persecución contra el Sr. Jovial Acevedo, secretario general del STEG y más concretamente la orden de detención contra él por las protestas contra el Tratado de Libre Comercio, el Comité pide al Gobierno que inicie una investigación al respecto y que le informe de su resultado, y*
- g) *en cuanto a los serios alegatos relativos a amenazas e intimidaciones contra el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Hipotecario Nacional (STCHN), teniendo en cuenta las contradicciones existentes entre los alegatos de la organización sindical y el Gobierno, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para confirmar los hechos relativos a las amenazas y realizar la investigación apropiada y que le informe al respecto.*

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

- 824.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 943 a 958] y presentó un informe provisional al Consejo de Administración.
- 825.** La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) envió informaciones adicionales por comunicación de fecha 3 de noviembre de 2005. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de 5 de enero y 28 de junio de 2006.

826. 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. Examen anterior del caso

827. En su reunión de noviembre de 2005, el Comité formuló 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.

B. Informaciones adicionales del querellante

828. En su comunicación de fecha 3 de noviembre de 2005, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) se refiere al despido de 16 trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» (CENALTEX) del Ministerio de Educación de Guatemala. A este respecto, manifiesta su repudio por la actitud negativa proyectada ante la Oficina de Resolución Alternativa de Conflictos (adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social), de la Ministra de Educación ya que de las cuatro notificaciones enviadas en distintas fechas donde se le invitaba a participar a buscarle una solución conciliatoria para resolver el despido de los 16 trabajadores y trabajadoras, se ha negado a asistir. Esto demuestra que los órganos creados para resolver alternativamente la problemática laboral que el Gobierno de Guatemala presume haber creado en foros internacionales laborales, desafortunadamente son inoperantes. Por último, la FENASTEG envía los nombres de los trabajadores despedidos afiliados al mencionado sindicato: 1) Amabilia Valdez Guzmán de Morales, 2) Sandra Verónica Vásquez de González, 3) Miriam Amparo Hernández Cuté, 4) Alba Elizabeth Bátrez de Méndez, 5) Consuelo Lily Paiz Salazar de López, 6) Aurora Roca Sinay, 7) Patricia del Rosario

García Castellanos, 8) Loida Judith Pacheco Quintana, 9) Mario Raúl Mancilla Guerra, 10) Adolfo Eduardo Merida Higueros, 11) Enmanuel de Jesús Hernández Lima, 12) Feliciano Rivera Polanco, 13) César Enrique Alvarado Tello, 14) Elido Amado Hernández Ortiz, 15) Alberto Ruiz (único nombre y apellido) y 16) Juan Carlos García Castellanos.

C. Respuesta del Gobierno

- 829.** En su comunicación de 5 de enero de 2006, el Gobierno indica que ha recibido las informaciones complementarias de la FENASTEG relativas a los despidos de los afiliados al Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto y Material Didáctico pero que para iniciar una investigación exhaustiva necesita contar con los nombres de los despedidos y el juzgado en el que tramita el proceso judicial.
- 830.** En su comunicación de 28 de junio de 2006, el Gobierno manifiesta, en relación con los alegatos relativos al proceso de reorganización en el Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio, que se procedió a solicitar información al juzgado segundo de trabajo y previsión social del conflicto colectivo aludido en la queja presentada. La autoridad judicial informó que la acción en mención fue promovida por los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Dirección Departamental de Educación de Guatemala (SITRADDEG) en contra del Estado de Guatemala como representante del Ministerio de Educación.

D. Conclusiones del Comité

- 831.** *El Comité recuerda que en el presente caso se alegaron despidos antisindicales y violaciones al derecho de negociación colectiva, así como el impulso por el Gobierno de un proyecto de ley de servicio civil que contendría disposiciones contrarias a los convenios de la OIT que han sido ratificados por Guatemala. Concretamente, en su reunión de noviembre de 2005, el Comité, observando que el Gobierno había señalado que a raíz del conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial se había integrado un tribunal de conciliación y arbitraje, pidió al Gobierno que le informe de las eventuales decisiones de dicho tribunal sobre los 14 despidos de afiliados al sindicato (que según el Gobierno se encontraban trabajando) y sobre el del dirigente sindical Marlon Vinicio Avalos. Asimismo, observando que el Gobierno no había respondido al alegato relativo a la negativa del alcalde de Chinautla de negociar el pacto colectivo, el Comité pidió al Gobierno que tome medidas para promover la negociación colectiva en dicha municipalidad. El Comité también pidió 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 le ofreció la asistencia técnica de la OIT; el Comité pidió también que le envíe una copia del proyecto cuando termine este proceso y que responda sin demora a los siguientes alegatos: 1) el 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; 2) la 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 el procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin la autorización judicial prevista en la legislación, y 3) la negativa de la Dirección General de Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo. El Comité pidió a la organización querellante FENASTEG que comunique los nombres de los 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» que habrían sido despedidos a raíz de una reorganización, según los alegatos, ilegal y sin consulta ordenada por la Ministra de*

Educación (la FENASTEG comunicó los nombres completos de los trabajadores afectados que se reproducen al inicio de este caso y que fueron transmitidos al Gobierno), así como que informe sobre los tribunales en los que se tramitarían las acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato.

- 832.** *En lo que respecta al alegado 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, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Dirección Departamental de Educación de Guatemala (SITRADDEG) ha promovido una acción ante la autoridad judicial en contra del Estado de Guatemala. A este respecto, el Comité confía en que la autoridad judicial se pronunciará próximamente y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final del proceso.*
- 833.** *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 toma nota de que el Gobierno señala que para iniciar una investigación exhaustiva al respecto necesita contar con los nombres completos de los trabajadores en cuestión, así como el juzgado en el que tramita el proceso judicial. A este respecto, observando que la FENASTEG comunicó los nombres completos de los trabajadores afectados que se reproducen al inicio de este caso en una comunicación de 3 de noviembre de 2005 y que dicha información fue transmitida al Gobierno, el Comité le pide que sin demora envíe sus observaciones sobre estos alegatos. Por otra parte, el Comité pide a la organización querellante FENASTEG que informe sobre los tribunales en los que se tramitarían las acciones para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra».*
- 834.** *Por último, en cuanto a los demás alegatos pendientes, el Comité lamenta profundamente observar que el Gobierno no ha comunicado las demás observaciones e informaciones solicitadas, reitera sus recomendaciones anteriores y urge al Gobierno a que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

- 835.** *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 al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial, el Comité pide una vez más al Gobierno que le informe de las eventuales decisiones del tribunal de conciliación y arbitraje sobre los 14 despidos de afiliados al sindicato (que según el Gobierno se encontraban trabajando) y sobre el del dirigente sindical Marlon Vinicio Avalos;*
 - b) el Comité pide nuevamente al Gobierno que tome medidas para promover la negociación colectiva en la municipalidad de Chinautla y que le informe al respecto;*

- c) *el Comité pide una vez más 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 para que pueda examinar su conformidad con los principios de la libertad sindical;*
- d) *en lo que respecta al alegado 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, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Dirección Departamental de Educación de Guatemala (SITRADDEG) ha promovido una acción ante la autoridad judicial en contra del Estado de Guatemala, confía en que la autoridad judicial se pronunciará próximamente y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final del proceso;*
- e) *en cuanto 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, según los alegatos, 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, observando que la FENASTEG comunicó los nombres completos de los trabajadores afectados que se reproducen al inicio de este caso en una comunicación de 3 de noviembre de 2005 que fue transmitida al Gobierno, pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones sobre estos alegatos;*
- f) *en cuanto a la alegada promoción de acciones por parte del Ministerio de Educación para despedir a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra», el Comité pide a la organización querellante FENASTEG que informe sobre los tribunales en los que se tramitarían dichas acciones, y*
- g) *lamentando profundamente que desde el inicio de este caso el Gobierno no haya comunicado sus observaciones sobre los siguientes alegatos: 1) la 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, y 2) la negativa de la Dirección General de Migración de constituir la comisión mixta (paritaria) prevista en el pacto colectivo, el Comité urge al Gobierno a que responda sin demora.*

CASO NÚM. 2413

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

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Unión de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)**

Alegatos: la organización querellante alega que la fuerza pública reprimió con violencia manifestaciones sindicales en marzo de 2005, resultando muertos cuatro trabajadores (entre ellos un dirigente trabajador campesino) y heridos otros 11, y que se habrían dictado órdenes de captura de los dirigentes sindicales. Asimismo, la organización querellante alega despidos antisindicales en el Ingenio Magdalena S.A., finca El Cóbano, en la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en la municipalidad de San Juan Chamelco, departamento de Alta Verapaz, y en el Sanatorio Antituberculoso San Vicente. Por último, la organización querellante alega el cierre de la empresa Bocado S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo

- 836.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 890 a 908]. Por comunicación de 29 de mayo de 2006, UNSI TRAGUA envió nuevos alegatos.
- 837.** El Gobierno envió ciertas observaciones por comunicaciones de 7 de febrero, 6 de abril y 10 de mayo de 2006.
- 838.** 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. Examen anterior del caso

- 839.** En su anterior examen del caso el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 340.º informe, párrafo 908]:
- a) teniendo en cuenta las versiones contradictorias sobre los hechos ocurridos durante la manifestación de 14 de marzo de 2005 (según la organización querellante cuando se desarrollaba un acto la policía nacional civil intervino y comenzó a disparar bombas lacrimógenas en contra de los manifestantes y según el Gobierno durante la manifestación se alteró el orden público y se ocasionaron daños a la propiedad privada), el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación detallada independiente en relación con los hechos ocurridos y que le informe al respecto;

- b) en cuanto a las alegadas órdenes de captura de los dirigentes organizadores de la protesta de 14 de marzo de 2005, el Comité pide al Gobierno que informe si la autoridad judicial ha dictado dichas órdenes y en caso afirmativo que informe sobre la situación procesal de las personas en cuestión;
- c) en lo que respecta a la alegada represión el 15 de marzo de 2005 por parte de miembros del ejército nacional y de la policía nacional civil a manifestantes sindicales y de otras organizaciones en el puente de SELEGUA V a la altura del kilómetro 287,5 de la carretera interamericana, caserío Los Naranjales, municipio de Colotenango, departamento de Huhuetenango, provocando la muerte de Juan Esteban López, dirigente del Comité de Unidad Campesina e integrante de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas y de los trabajadores José Sánchez Gómez, Pedro Pablo Domingo García y Miguel Angel Velásquez Díaz, así como heridas de gravedad a 11 trabajadores (mencionados por sus nombres por la organización querellante), el Comité deplora la muerte de un dirigente y otros trabajadores y las heridas a diversos manifestantes y urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que sin demora se inicie una investigación independiente sobre los hechos alegados a efectos de deslindar responsabilidades y en su caso sancionar a los culpables y que le informe sobre el resultado de la misma;
- d) en lo que respecta a las alegadas declaraciones del Presidente de la República en los medios de comunicación con términos irrespetuosos hacia los dirigentes sindicales y sobre las agresiones a participantes en las manifestaciones, el Comité, observando las declaraciones contradictorias pide que se realice una investigación independiente sobre estos alegatos y que se le mantenga informado al respecto;
- e) en cuanto al alegato según el cual se habría impedido salir del país al coordinador de la comisión y oficina jurídica de UNSITRAGUA el 16 de marzo de 2005, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación al respecto y que envíe sus observaciones en relación con este alegato, y
- f) por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones sobre los siguientes alegatos: 1) el despido de 23 trabajadores que intentaron constituir un sindicato en la finca El Cóbano (se alega que existen órdenes judiciales de reintegro que la empresa no acata); 2) el despido de cinco trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz (se alega también que existen órdenes judiciales de reintegro que la municipalidad no acata); 3) el despido de un trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente, en violación de lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo; 4) el despido de dos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en el marco de un conflicto colectivo por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo; 5) el cierre de la empresa Bocadelli S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de la empresa. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que: 1) en aquellos casos en los que existan órdenes de reintegro de sindicalistas despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes se cumplan de inmediato; y 2) comunique sin demora sus observaciones sobre la totalidad de los alegatos pendientes.

B. Nuevos alegatos del querellante

840. En su comunicación de 29 de mayo de 2006, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) alega lo siguiente:

- Manifestación contra el CAFTA de fecha 14 de marzo de 2005. La organización querellante indica que no comparte los argumentos comunicados por el Gobierno en relación con estos alegatos y una vez más detalla los hechos ocurridos durante la manifestación. UNSITRAGUA afirma una vez más que la acción policial cobró vidas humanas, y señala que a la presente fecha no se ha realizado una sola investigación independiente para deslindar responsabilidades en estos eventos, ello debido a que los mismos son responsabilidad directa de la Presidencia de la República y el Ministerio

de Gobernación. No obstante, actualmente en Guatemala, a excepción de la Procuraduría de Derechos Humanos, no existe institución alguna que pueda realizar tal labor, al menos de manera independiente.

- Manifestaciones contra el CAFTA de fecha 15 de marzo de 2005. Señala UNSITRAGUA que a la fecha, no se ha realizado una sola investigación independiente para deslindar responsabilidades sobre los hechos ocurridos durante la investigación, ello debido a que los mismos son responsabilidad directa de la Presidencia de la República y el Ministerio de Gobernación. No obstante, a juicio del querellante, actualmente en Guatemala, a excepción de la Procuraduría de Derechos Humanos, no existe institución alguna que pueda realizar tal labor, al menos de manera independiente.
- Declaraciones irrespetuosas del Presidente de la República en contra de dirigentes sindicales y agresiones a participantes en las manifestaciones. A la presente fecha, no se ha realizado una sola investigación independiente para deslindar responsabilidades en estos eventos, ello debido a que los mismos son responsabilidad directa de la Presidencia de la República y el Ministerio de Gobernación. A juicio del querellante, actualmente en Guatemala, a excepción de la Procuraduría de Derechos Humanos, no existe institución alguna que pueda realizar tal labor, al menos de manera independiente. Las declaraciones del Presidente obran en las ediciones de los medios de comunicación escritos correspondientes a dichas fechas, así como en los archivos de la televisión y radio del país correspondientes a las ediciones de los días en que se produjeron.
- Sanatorio Antituberculoso San Vicente. El trabajador Héctor Salvador Mendizábal Vega, se encuentra actualmente en calidad de despedido. El proceso mediante el cual se solicita su reinstalación se encuentra actualmente siendo conocido por el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica y se ha visto demorado en su trámite debido a las acciones dilatorias emprendidas por la Procuraduría General de la Nación.
- Municipalidad de El Tumbador, San Marcos. La municipalidad de El Tumbador San Marcos ha optado, para evadir responsabilidades en la reinstalación de los trabajadores, mantenerlos trabajando sin percibir salario imponiéndoles modalidades de trabajo forzoso o no remunerado a efecto de desesperarlos y obligarlos a renunciar. En los casos en que los trabajadores han resistido, se les ha despedido nuevamente.
- Finca El Cóbano. Respecto de los comentarios del Gobierno, UNSITRAGUA señala que en la resolución en la que se ordena el cambio de denominación social del sindicato, en ningún momento se cita como prueba o sustento la realización de una inspección por parte de la Inspección General del Trabajo. Por lo tanto, UNSITRAGUA considera que el Gobierno falta a la verdad en sus alegatos. Por otra parte, aún y cuando la misma se hubiese realizado, a ésta no fueron citados los trabajadores afectados, lo cual constituiría un acto de absoluta violación a su derecho fundamental de defensa y denotaría aún más la parcialidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en este caso.
- Bocado de Guatemala S.A. Se trata de una empresa fundada con capital de la multinacional salvadoreña Productos Alimenticios Bocado S.A. de C.V. y es de la misma que devienen todas las directrices de su política laboral en Guatemala. En este caso la empresa ha mantenido el paro ilegal y de hecho hasta la presente fecha lleva ya nueve meses de paro, sin que los tribunales de justicia hayan emitido resolución alguna que solucione la situación de los trabajadores. A efecto de no verse afectada, la multinacional salvadoreña ha continuado operando en Guatemala a través de la empresa denominada KARANTE S.A. Los trabajadores, siendo que existe prueba

documental que demuestra la existencia de directrices emanadas de la multinacional salvadoreña, instaron al tribunal a tener como codemandada a Productos Alimenticios Bocadelli S.A. de C.V. El incidente de paro ilegal identificado con el núm. 33-2005 conocido por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica se encuentra estancado y no se tiene información respecto a si la demora es producto de la negligencia de la Corte Suprema de Justicia de Guatemala, del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, del Poder Judicial de El Salvador o de su Ministerio de Relaciones Exteriores. Durante este tiempo, la multinacional salvadoreña ha buscado acercamientos con el sindicato pero los mismos han sido infructuosos debido a la posición de la multinacional no sólo de no reinstalar a los trabajadores sino también de pagarles únicamente aproximadamente el 30 por ciento del total de sus prestaciones por despido (dichas prestaciones se encuentran actualmente reclamadas en los tribunales de la República de Guatemala). De la misma manera, la multinacional ha tratado de negociar individualmente con algunos trabajadores, pretendiendo hacerlos firmar un documento en donde se cambia la representación de los trabajadores. A este respecto UNSITRAGUA pide al Comité que inste al Gobierno a que se agilice el trámite de los procesos y se garantice la imparcialidad de las decisiones y la ejecución efectiva de las sentencias que se emitan.

C. Respuesta del Gobierno

- 841.** En su comunicación de 6 de abril de 2006, el Gobierno informa en relación con los alegatos relativos a la empresa Bocadelli S.A., que el 8 de agosto de 2005 el Ministerio de Trabajo recibió documentación donde se informaba del problema en Bocadelli de Guatemala. Dicho expediente fue trasladado a la Unidad de Resolución de Conflictos Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (RAC). El día 10 de agosto fue asignado y se invitó a ambas partes a una reunión el 12 de agosto a primera hora. El día 11 de agosto, el jefe de la unidad de la RAC ordenó que un inspector acompañe a dos personas de UNSITRAGUA a la empresa para establecer la situación laboral de los trabajadores. En una de las reuniones que se convocó, el sector empleador y trabajador habían definido propuestas, por lo que se invitó a una próxima reunión. El sector empleador cambió de postura haciendo otras propuestas e indicando no cerrar el diálogo. Los señores sindicalistas rompieron el diálogo al escuchar la nueva propuesta del empleador. Se intentó concertar una nueva reunión, lo cual no fue posible debido a la inasistencia de las partes, por lo que el expediente se archivó por falta de interés. Señala el Gobierno que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo, la Unidad de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) y el Despacho del Segundo Viceministro han hecho todos los esfuerzos posibles y que la ley permite para solucionar la problemática suscitada en Bocadelli.
- 842.** En relación con los alegatos relativos a la finca El Cóbano, el Gobierno informa que se solicitó a la Dirección General de Trabajo que informara sobre los trámites que se llevaron a cabo para autorizar la inscripción del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Cóbano Ingenio Magdalena, S.A., cuya denominación fue modificada parcialmente por las razones que en su oportunidad se consideraron y las cuales se describen en el oficio núm. 48-2005 de fecha 6 de julio del año en curso (el oficio ha sido transmitido de manera incompleta). El Gobierno solicita que el presente caso sea cerrado ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social actuó apegado a ley y ha realizado serios esfuerzos para asegurar el libre ejercicio de los derechos sindicales.
- 843.** En su comunicación de 10 de mayo de 2006, el Gobierno declara en relación con el alegato relativo a la privación de la libertad de locomoción al coordinador de la comisión y oficina jurídica de UNSITRAGUA que el Ministerio de Trabajo solicitó a la Dirección General de Migración que proporcione información sobre la no salida del país del dirigente sindical

Jorge Estrada y Estrada. Dicha Dirección indicó que el día 16 de marzo del año 2005 se impidió viajar a Nicaragua al dirigente en cuestión por tener un «arraigo» que lo sujetaba a no salir del país, por orden emanada del Juzgado Segundo de Primera Instancia Penal, que se encontraba vigente a la fecha del viaje. El Sr. Estrada y Estrada se presentó a la «unidad de arraigos» el 16 de marzo del año 2005, solicitando información del «arraigo» que pesaba en su contra. En esa ocasión se constató que efectivamente existía una «orden de arraigo» que para ese momento se encontraba vigente en su contra desde el día 2 de febrero de 1999, pero posteriormente se localizó otra orden de fecha 31 de marzo de 2000 donde se deja sin efecto dicho arraigo a favor del Sr. Estrada. Por un inconveniente en el sistema de cómputo, esta última orden no fue registrada sino hasta el 17 de marzo de 2005.

- 844.** En su comunicación de fecha 7 de febrero de 2006, el Gobierno solicita que la organización querellante comunique los nombres de los dirigentes sindicales cuyas órdenes de captura se habían dictado según los alegatos, a efectos de realizar una investigación más efectiva.

D. Conclusiones del Comité

- 845.** *El Comité observa que las cuestiones pendientes en el presente caso se refieren a alegatos relativos a la represión violenta por la fuerza pública durante manifestaciones sindicales en marzo de 2005 en protesta por la firma de un tratado de libre comercio y distintos actos de discriminación antisindical.*
- 846.** *El Comité toma nota de los nuevos alegatos de UNSITRAGUA de 29 de mayo de 2006 y observa que la respuesta del Gobierno no se refiere a estos alegatos ya que dicha respuesta es anterior a los mismos. Sin embargo, el Comité subraya que los nuevos alegatos se refieren a cuestiones ya alegadas desde la presentación de las quejas (marzo-agosto de 2005) y sobre las cuales el Comité pidió al Gobierno que envíe sus observaciones en su examen anterior del caso.*

Derechos sindicales y libertades públicas

- 847.** *En cuanto a los hechos ocurridos durante la manifestación de 14 de marzo de 2005 (según la organización querellante cuando se desarrollaba un acto la policía nacional civil intervino y comenzó a disparar bombas lacrimógenas en contra de los manifestantes y según el Gobierno durante la manifestación se alteró el orden público y se ocasionaron daños a la propiedad privada), el Comité había pedido al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación detallada independiente y que le informe al respecto. El Comité observa que la organización querellante manifiesta que no comparte los argumentos del Gobierno sobre los hechos ocurridos e informa que no se ha realizado la investigación solicitada por el Comité. En estas condiciones, el Comité lamenta que no se haya iniciado la investigación independiente solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que se inicie de inmediato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la investigación en cuestión.*
- 848.** *En cuanto a las alegadas órdenes de captura de los dirigentes organizadores de la protesta de 14 de marzo de 2005, el Comité había pedido al Gobierno que informe si la autoridad judicial ha dictado dichas órdenes y en caso afirmativo que informe sobre la situación procesal de las personas en cuestión. A este respecto, el Comité observa que el Gobierno ha solicitado que la organización querellante comunique los nombres de los dirigentes sindicales en cuestión, a efectos de poder realizar la investigación correspondiente. El Comité pide a la organización querellante que comunique la información solicitada por el Gobierno.*

- 849.** *En lo que respecta a la alegada represión el 15 de marzo de 2005 por parte de miembros del ejército nacional y de la policía nacional civil a manifestantes sindicales y de otras organizaciones en el puente de SELEGUA V a la altura del kilómetro 287,5 de la carretera interamericana, caserío Los Naranjales, municipio de Colotenango, departamento de Huhuetenango, provocando la muerte de Juan Esteban López, dirigente del Comité de Unidad Campesina e integrante de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas y de los trabajadores José Sánchez Gómez, Pedro Pablo Domingo García y Miguel Angel Velásquez Díaz, así como heridas de gravedad a 11 trabajadores (mencionados por sus nombres por la organización querellante), el Comité deploró en su anterior examen del caso la muerte de un dirigente y otros trabajadores y las heridas a diversos manifestantes y urgió al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para que sin demora se inicie una investigación independiente sobre los hechos alegados a efectos de deslindar responsabilidades y en su caso sancionar a los culpables y que le informe sobre el resultado de la misma. El Comité toma nota de que la organización querellante informa que la investigación no se ha realizado. El Comité lamenta profundamente que ante hechos graves como los alegados aún no se haya dado inicio a la investigación solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que la misma se inicie de inmediato.*
- 850.** *En lo que respecta a las alegadas declaraciones del Presidente de la República en los medios de comunicación con términos irrespetuosos hacia los dirigentes sindicales y sobre las agresiones a participantes en las manifestaciones, el Comité, observando las declaraciones contradictorias de la organización querellante y del Gobierno pidió que se realice una investigación independiente sobre estos alegatos y que se le mantenga informado al respecto. El Comité toma nota de que la organización querellante informa que la investigación no se ha realizado. El Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para que se inicie la investigación solicitada y que le mantenga informado sobre el resultado de la misma.*
- 851.** *En cuanto al alegato según el cual se habría impedido salir del país al coordinador de la comisión y oficina jurídica de UNSITRAGUA el 16 de marzo de 2005, el Comité había pedido al Gobierno que realice una investigación al respecto y que envíe sus observaciones en relación con este alegato. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que según informa la Dirección General de Migración: 1) el 16 de marzo de 2005 se prohibió la salida del país del Sr. Jorge Estrada y Estrada por orden de la autoridad judicial penal y que pese a que había sido levantada en marzo de 2000, ello no constaba en la base de cómputos; y 2) el 17 de marzo de 2005 se ingresó al sistema de cómputos el levantamiento de la prohibición de salir del país del Sr. Estrada y Estrada. El Comité lamenta, debido a fallas técnicas, el incidente de prohibición de salida del país de este sindicalista.*

Actos de discriminación antisindical

Finca El Cóbano Ingenio Magdalena S.A.

- 852.** *En lo que respecta a los alegatos relativos al recurso interpuesto por la empresa en contra de la resolución que reconocía la personería y aprobaba los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Cóbano Ingenio Magdalena S.A. (SITRAFECIMASA) y a la resolución del Ministerio de Trabajo resolviendo dicho recurso en favor de la empresa sin respetar las reglas del debido proceso, obligando a eliminar de la denominación del sindicato la referencia al Ingenio Magdalena S.A., el Comité había tomado nota de que el Gobierno informó que la empresa Ingenio Magdalena invocó en un recurso de revocatoria que los trabajadores que formaron el sindicato en cuestión no son trabajadores de la empresa y que esto se constató por medio de una inspección, por lo que se ordenó modificar la denominación del sindicato. A este respecto, el Comité observa que la*

organización querellante alega que en la resolución en la que se ordena el cambio de denominación social del sindicato no se cita la realización de una inspección por parte de la Inspección General del Trabajo y que aunque la misma se haya realizado los trabajadores afectados no fueron citados, lo que constituye una violación del derecho de defensa. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que la denominación del sindicato fue modificada parcialmente por las razones que se describen en el oficio núm. 48-2005 (dicho oficio fue comunicado de manera incompleta). En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le envíe una copia de la orden núm. 48-2005, de la resolución a la que hace referencia la organización querellante y del acta de la inspección de trabajo correspondiente, indicando los motivos por los que los trabajadores que formaron el sindicato no fueron entrevistados por la inspección.

- 853.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de 23 trabajadores que intentaron constituir un sindicato en la finca El Cóbano (se alega que existen órdenes judiciales de reintegro que la empresa no acata), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación y que si se constata que existan órdenes de reintegro de sindicalistas despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes judiciales se cumplan de inmediato y que le mantenga informado al respecto.*

**Municipalidad de San Juan Chamelco
del departamento de Alta Verapaz**

- 854.** *En cuanto al alegado despido de cinco trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz (se alega también que existen órdenes judiciales de reintegro que la municipalidad no acata) el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité urge al Gobierno a que sin más demora realice una investigación y que si se constata que existen órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas o afiliados despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes se cumplan de inmediato y que le mantenga informado al respecto.*

Sanatorio Antituberculoso San Vicente

- 855.** *En lo que respecta al alegado despido de un trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente, en violación de lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité observa asimismo, que la organización querellante manifiesta que el trabajador Héctor Salvador Mendizábal Vega continúa despedido y que el proceso judicial por medio del cual se solicita su reintegro se ha visto demorado en su trámite debido a las acciones dilatorias emprendidas por la Procuraduría General de la Nación. A este respecto, el Comité confía en que el proceso judicial en curso finalizará próximamente y urge al Gobierno a que le mantenga informado sobre el resultado del mismo.*

Municipalidad de El Tumbador, San Marcos

- 856.** *En cuanto al alegado despido de dos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en el marco de un conflicto colectivo por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité observa asimismo, que la organización querellante manifiesta que la municipalidad ha decidido mantener a los trabajadores sin pagarles el salario para obligarlos a renunciar y los que han resistido han sido despedidos nuevamente. El Comité pide al Gobierno que tome*

medidas para que se realice una investigación sobre los hechos alegados y que le mantenga informado al respecto.

Empresa Bocadoelli S.A.

857. *En cuanto al alegado cierre de la empresa Bocadoelli S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de la empresa, el Comité toma nota de los esfuerzos de las autoridades para resolver el conflicto (Inspección de Trabajo, Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos y Despacho del Segundo Viceministro) ordenó que un inspector acompañe a representantes de UNSITRAGUA a la empresa para establecer la situación laboral de los trabajadores; según el Gobierno tras algunas reuniones durante las cuales las partes hicieron propuestas y no se pusieron de acuerdo o no asistieron, se decidió archivar el expediente. El Comité toma nota asimismo de que la organización querellante manifiesta que: 1) la empresa ha mantenido el paro ilegal sin que los tribunales de justicia hayan emitido una resolución que solucione la situación de los trabajadores (el proceso judicial se encuentra estancado según los querellantes); 2) la empresa ha intentado acercamientos con el sindicato que han sido infructuosos debido no sólo a la negativa de reintegro de trabajadores sino también a la propuesta de pagarles solamente aproximadamente un 30 por ciento del total de sus prestaciones por despido; y 3) la empresa ha intentado negociar individualmente con los trabajadores. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que continúe tomando medidas para intentar que las partes alcancen un acuerdo, confía en que el proceso judicial en curso al que se hace referencia finalizará próximamente y pide que se le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *en cuanto a los hechos ocurridos durante la manifestación de 14 de marzo de 2005 (según la organización querellante cuando se desarrollaba un acto la policía nacional civil intervino y comenzó a disparar bombas lacrimógenas en contra de los manifestantes y según el Gobierno durante la manifestación se alteró el orden público y se ocasionaron daños a la propiedad privada), el Comité lamenta que no se haya iniciado la investigación independiente solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que se inicie de inmediato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la investigación en cuestión;*
- b) *en cuanto a las alegadas órdenes de captura de los dirigentes organizadores de la protesta de 14 de marzo de 2005, el Comité pide a la organización querellante que comunique los nombres de los dirigentes sindicales en cuestión, a efectos de que el Gobierno pueda realizar la investigación correspondiente;*
- c) *en lo que respecta a la alegada represión el 15 de marzo de 2005 por parte de miembros del ejército nacional y de la policía nacional civil a manifestantes sindicales y de otras organizaciones, provocando la muerte de Juan Esteban López, dirigente del Comité de Unidad Campesina e integrante de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas y de los trabajadores José Sánchez Gómez, Pedro Pablo Domingo García y Miguel Ángel Velásquez Díaz, así como heridas de gravedad a*

11 trabajadores (mencionados por sus nombres por la organización querellante), el Comité lamenta profundamente que ante hechos graves como los alegados aún no se haya dado inicio a la investigación solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que la misma se inicie de inmediato;

- d) en lo que respecta a las alegadas declaraciones del Presidente de la República en los medios de comunicación con términos irrespetuosos hacia los dirigentes sindicales y sobre las agresiones a participantes en las manifestaciones, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para que se inicie la investigación solicitada y que le mantenga informado sobre el resultado de la misma;*
- e) en lo que respecta a los alegatos relativos al recurso interpuesto por la empresa en contra de la resolución que reconocía la personería y aprobaba los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Cóbano Ingenio Magdalena S.A. (SITRAFECIMASA) y a la resolución del Ministerio de Trabajo resolviendo dicho recurso en favor de la empresa sin respetar las reglas del debido proceso, obligando a eliminar de la denominación del sindicato la referencia al Ingenio Magdalena S.A., el Comité pide al Gobierno que le envíe una copia de la orden núm. 48-2005, de la resolución a la que hace referencia la organización querellante y del acta de la inspección de trabajo correspondiente, indicando los motivos por los que los trabajadores que formaron el sindicato no fueron entrevistados por la inspección;*
- f) en cuanto a los alegatos relativos al despido de 23 trabajadores que intentaron constituir un sindicato en la finca El Cóbano (se alega que existen órdenes judiciales de reintegro que la empresa no acata), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto, le pide que realice sin demora una investigación y que si se constata que existan órdenes de reintegro de sindicalistas despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes judiciales se cumplan de inmediato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- g) en cuanto al alegado despido de cinco trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz (se alega también que existen órdenes judiciales de reintegro que la municipalidad no acata), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y le urge a que sin más demora se realice una investigación y que si se constata que existen órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas o afiliados despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes se cumplan de inmediato y que le mantenga informado al respecto;*
- h) en lo que respecta al alegado despido de un trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente, en violación de lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto, confía en que el proceso judicial en curso sobre estos alegatos finalizará*

próximamente y urge al Gobierno a que le mantenga informado sobre el resultado del mismo;

- i) en cuanto al alegado despido de dos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en el marco de un conflicto colectivo por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y le pide que tome medidas para que se realice una investigación sobre los hechos alegados y que le mantenga informado al respecto, y*
- j) en cuanto al alegado cierre de la empresa Bocadelli S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de la empresa, el Comité pide al Gobierno que continúe tomando medidas para intentar que las partes alcancen un acuerdo, confía en que el proceso judicial en curso al que se hace referencia finalizará próximamente y pide que se le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2445

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)**

Alegatos: asesinatos, amenazas y actos de violencia contra sindicalistas y sus familiares; despidos antisindicales y negativa de empresas privadas o instituciones públicas de cumplir con las órdenes de reintegro dictadas por la autoridad judicial; defectuoso funcionamiento de la inspección de trabajo y del poder judicial

859. La queja figura en una comunicación de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) de fecha 31 de agosto de 2005. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 7 de septiembre de 2005, 1.º de febrero y 28 de junio de 2006.

860. 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 del querellante

861. En su comunicación de fecha 31 de agosto de 2005, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) alega que varios dirigentes sindicales guatemaltecos han sido asesinados, víctimas de tentativas de asesinato o sujetos a presiones de toda índole en el ejercicio de sus actividades sindicales.

- 862.** La organización querellante indica que el 28 de noviembre de 2004 fue asesinado Rolando Raquec, secretario general del Sindicato de Transportistas Fleteros de Guatemala y secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Independientes de la Economía Informal. Fue atacado a balazos cuando llegaba a su residencia, donde efectivos del cuerpo de bomberos de la municipalidad lo encontraron aún con vida y lo trasladaron al Hospital General San Juan de Dios, con múltiples y graves heridas de bala que le produjeron la muerte. Rolando Raquec había sido víctima de un allanamiento a su vivienda y de agresiones en marzo de 2004, siendo amenazado de muerte si informaba a las autoridades. Posteriormente, en el mes de junio, había sufrido un nuevo atentado, haciéndose una denuncia verbal al anterior Ministro de la Gobernación, a quien se le solicitaba seguridad perimetral y rastreamiento del área. Después de varias amenazas de muerte, le amenazaron con violar a sus hijas si continuaba con su militancia a favor de los trabajadores, pero nunca se identificó a las personas responsables de dichas amenazas. La Policía Nacional Civil nunca llegó a cumplir con su responsabilidad de dar protección, y en consecuencia actuó con negligencia. Culparon a la delincuencia común por estos actos delictivos, sin tomar en cuenta las graves amenazas y los crímenes violentos de los cuales están siendo víctimas los dirigentes sindicales de ese país.
- 863.** La CMT añade que el día del asesinato, la esposa del dirigente sindical se enfrentó a los delincuentes para salvar la vida de su esposo pero su intento fracasó. Ella pudo identificar a los asesinos de su esposo, lo que le valió amenazas de muerte (en su contra y en contra de sus hijos). Los asesinos siguen en la impunidad. Se sospecha que tienen un vínculo con las fuerzas policiales, las cuales les protegen contra cualquier sanción legal. La CGTG ha notificado este hecho a las autoridades guatemaltecas. Ha acudido específicamente a denunciar este hecho y solicitar que no quede impune ante: el Presidente de la República, el Ministro de la Gobernación, el Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, el Procurador de los Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La CMT y muchas organizaciones afiliadas a la CMT de igual manera se dirigieron al Gobierno de Guatemala. No recibieron ninguna respuesta. Por el contrario, permanece la impunidad y hoy se teme muy seriamente por la vida de los familiares del Sr. Raquec. La viuda del Sr. Raquec recibió como única solidaridad la que brindó la CGTG. Tanto ella como su familia han sido víctimas de nuevas amenazas por parte de quienes asesinaron a este dirigente sindical. Lamentablemente, no ha recibido la mínima protección a su vida y a la de sus hijas.
- 864.** La CMT alega asimismo que Luis Quinteros Chinchilla, afiliado al Sindicato Gremial de Vendedores del Mercado Municipal de Chiquimulilla en el departamento de Santa Rosa, fue asesinado por José Barú Valle, alcalde del municipio de Chiquimulilla, el 28 de febrero de 2005. Existe orden de captura en contra de este funcionario edil, pero las autoridades no ejecutan la medida, pues tiene inmunidad. Se supone además que las autoridades tienen miedo de intervenir ante una figura con tanto poder en dicha región. El juicio actualmente se sigue ventilando en el juzgado de Cuilapa, departamento de Santa Rosa.
- 865.** Por otra parte, en enero de 2003, se intentó asesinar al sindicalista Marcos Alvarez Tzoc, de 59 años de edad. En ese momento, Marcos Alvarez Tzoc era miembro del consejo consultivo del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco. Ahora es miembro ejecutivo. La CGTG responsabilizó a Julio Enrique de Jesús Salazar Pivaral, propietario de la finca El Arco, Chicacao, Suchitepéquez, que venía hostigando a los trabajadores y encontraron problemas tras sindicalizarse y reclamar sus derechos. El incidente se dio porque el Sr. Alvarez Tzoc, abatido por el hambre, intentaba vender un racimo de bananos a un comprador que en ese momento pasaba por el lugar. Apareció el Sr. Salazar Pivaral, quien después de insultar y golpear al Sr. Alvarez Tzoc, sacó su revólver y le disparó dos veces acertándole en la cabeza. Antes de ser llevado al Hospital Nacional de Mazatenango para recibir atención médica, el finquero tuvo encerrado al herido en una oficina durante siete horas, así como al piloto del camión quien era el comprador. Este caso fue puesto en

conocimiento de la Policía Nacional Civil de Mazatenango y del Juzgado de Primera Instancia Penal de ese municipio. El 14 de octubre de 2004, el Tribunal de Sentencia de Suchitepéquez dictó sentencia absolviendo al Sr. Salazar Pivaral por los delitos de lesiones leves y detenciones ilegales, pero lo condenó por el delito de homicidio en grado de tentativa y le impuso diez años de prisión incommutables. A partir de entonces el Sr. Salazar Pivaral interpuso diferentes recursos que fueron declarados sin lugar. El 4 de marzo de 2005 interpuso un amparo ante la Corte Suprema de Justicia, la cual mediante resolución de fecha 14 de marzo de 2005 resuelve decretar el amparo provisional. Esta resolución fue impugnada por el Ministerio Público, y hasta el momento no se encuentra resuelta dicha petición.

- 866.** Asimismo, la organización querellante señala que cinco atentados fueron perpetrados contra Imelda López de Sandoval, secretaria general del Sindicato de Aeronáutica Civil y miembro del Comité Ejecutivo de la CGTG. Estos atentados siguen en la impunidad a pesar de haber sido denunciados a las autoridades. Los dos atentados más graves fueron: 1) el de 1.º de diciembre de 2004; estando en movimiento el vehículo, perdió la llanta delantera izquierda; las tuercas se aflojaron y con el rodaje cedieron; el vehículo no volcó; se supone que la intención era que la dirigente sindical se accidentara y fuese lesionada, y 2) el de 25 de enero de 2005; el mismo vehículo fue averiado en la varilla de dirección y el mismo volcó con la Sra. Imelda López de Sandoval, quien lo conducía. El carro quedó destruido totalmente. La Sra. López de Sandoval sufrió golpes. Tras una crisis nerviosa fue obligada a acudir al seguro social. Continúa en tratamiento. Estos hechos se pusieron en conocimiento de las autoridades (incluido el Ministerio Público).
- 867.** El 19 de marzo de 2005, varios trabajadores sindicalizados fueron agredidos por la policía municipal de turismo de Antigua Guatemala: Higinia Concepción López, de 19 años; Moisés Gonzáles Buc, de 20 años; Sonia Sofía Buc Sajvin, de 12 años; Gladis Judith Cúmez Tash, de 10 años, y Albina Cúmez Tash, de 25 años. Los agredidos son afiliados del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua Guatemala. Los policías municipales, aproximadamente 20 personas, golpearon con mucha violencia a este grupo de trabajadores entre los cuales estaban menores de edad. Aparte de las agresiones también les decomisaron sus mercaderías.
- 868.** Otro caso grave se produjo el 21 de marzo de 2005, a las 9 horas. El secretario general del sindicato fue amenazado de muerte por dos agentes, que también habían participado en la golpiza a los demás compañeros. Estos policías profirieron amenazas verbales. Distintas autoridades fueron abordadas (Ministerio Público, Procuraduría de los Derechos Humanos, director de la policía de turismo, alcalde municipal y juez municipal) pero estas gestiones no desembocaron en ninguna solución.
- 869.** La CMT alega por otra parte, la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil, con los archivos de la acción sindical nacional, centroamericana, latinoamericana y mundial del secretario general de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y de la CCT, José E. Pinzón. El robo se produjo el 17 de abril de 2005. Se hizo la denuncia ante la Policía Nacional Civil y la Procuraduría de los Derechos Humanos. Se calificó como robo de carácter político, pues al romper y abrir la puerta del vehículo, no se robaron un maletín y otros artículos que llevaba en el vehículo, sino sólo la LAPTOP. Se calificó así, pues se produjo en el marco de allanamientos y robos de equipos electrónicos en las organizaciones campesinas, sindicales y populares. El delito ha sido tipificado como un acto de la delincuencia común, lo cual no comparte el movimiento sindical.
- 870.** Por último, la organización querellante envía un documento relativo a violaciones de los derechos laborales y sindicales por parte de las autoridades y de los empleadores detallando las fallas del sistema institucional y de los distintos poderes del Estado,

alegando la corrupción, el amiguismo, la identidad ideológica, el tráfico de influencias y la integridad profesional de la autoridad judicial y las fallas de la inspección de trabajo.

871. La organización querellante detalla los siguientes casos.

Finca Mi Tierra

872. Juicio ordinario laboral núm. 166-2001, 5.º Juzgado de Trabajo del departamento de Suchitepéquez. Afectados: siete mujeres indígenas trabajadoras de la finca Mi Tierra miembros del Sindicato de Trabajadores de la Finca Mi Tierra: Elicia Ramírez Quiacain, Argelia López Pretzentín, María Ramírez Quiacain, Victoria Quiacain Quiejú, Cristina Sarat Reinoso, Herlinda Chovojay Simón, Catarina Eulalia Hernández Tzoc; reclaman pago de prestaciones laborales debido a que el juez les declaró sin lugar su reinstalación al trabajo. La demanda ordinaria laboral por pago de prestaciones está ganada judicialmente, pero es imposible su ejecución. La demanda se inició contra la entidad Mi Tierra, S.A.; de pronto la compañía se cambió de nombre por Desarrollo La Villa, S.A. y aduce ahora que la sentencia no le es aplicable.

Municipalidad de Chiquimulilla

873. Juicio ordinario laboral, Juzgado de Trabajo de Cuilapa, departamento de Santa Rosa, contra la municipalidad de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa. Afectados: Francisco César Gutiérrez Barrientos, Narciso Romero, Emilio Morales Sánchez, Genaro Arrecis Herrera, Luis Felipe Hernández y Pablo Juventino Revolorio Estrada, despedidos el 15 de marzo de 2004; los seis eran miembros del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimulilla. Demandan pago de prestaciones tras haberles negado judicialmente su reinstalación, solicitada con base al Protocolo de San Salvador, que establece derecho de reinstalación aunque no esté emplazada judicialmente la patronal.

Finca Los Angeles

874. Incidente de despido núm. 92-2004, Juzgado de Trabajo del departamento de Suchitepéquez. Promovida contra ocho miembros del Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Angeles y La Argentina, del municipio de Chicacao. El sindicato está formado por trabajadores de dos fincas, 29 trabajadores de la finca La Argentina que ya fueron totalmente despedidos tras haberles revocado su orden de reinstalación por la «honorable» Corte de Constitucionalidad después de un calvario de cinco años de lucha judicial. Si el juez de Suchitepéquez autoriza el despido de los ocho trabajadores de la finca Los Angeles, el sindicato pierde la membresía legal y desaparece automáticamente.

Municipalidad de Río Bravo

875. Demanda de reinstalación dentro del expediente del conflicto colectivo núm. 90-2003, 3.º Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Suchitepéquez. Promovida contra la municipalidad de Río Bravo, departamento de Suchitepéquez. Afectados: cinco trabajadores despedidos tras haber intentado fundar un sindicato de trabajadores en dicha municipalidad, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se negó a inscribir el sindicato aduciendo que entre sus miembros existían algunos trabajadores que prestan servicios de vigilancia o policía municipal, que la Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado (el decreto núm. 71-86 prohíbe que los trabajadores que prestan tales servicios puedan organizarse en sindicato).

Municipalidad de Samayac

876. Demanda de reinstalación dentro del conflicto colectivo núm. 46-2003, 6.º Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Suchitepéquez. Promovida contra la municipalidad de Samayac, departamento de Suchitepéquez. Afectados: José Rumualdo Tax Vicente, Rosario Ajmac Pop y Aura Leticia Ramírez Gómez, despedidos tras haber presentado a la parte empleadora un pliego de peticiones para negociarlo y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Finca El Tesoro

877. Demanda de reinstalación promovida en abril de 1997 en contra de Agropecuaria El Tesoro, S.A.; Agropecuaria San Román, S.A. y Agropecuaria San Gerardo, S.A., propietarias de la finca El Tesoro del municipio de Santa Bárbara, departamento de Suchitepéquez, por los trabajadores Julio César Chachal Matzar, Salvador Chachal Culan, Rigoberto Batan Rojop, Jacinto Cumatzil Navichoc, Nicolás Batan Soc, Ernesto Batan Rojop. El 18 de marzo de 1997 plantearon conflicto colectivo ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social para negociar condiciones de trabajo para un convenio colectivo. El juez emplazó que toda terminación de contrato de trabajo (despido) debe ser autorizada por el tribunal, sin embargo los trabajadores fueron despedidos. El expediente fue trasladado al Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, ante quien los trabajadores despedidos demandaron su reinstalación, el 18 de abril de 1997; el juez ordenó la reinstalación y pago de salarios caídos; en apelación la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Suchitepéquez, en sentencia de fecha 26 de mayo de 1998 confirmó la orden de reinstalación; las empresas plantearon una acción de amparo ante la Corte Suprema de Justicia contra la Sala Cuarta y en sentencia de fecha 26 de mayo de 1998 la Corte declaró sin lugar el amparo por notoriamente improcedente; las empresas apelaron ante la Corte de Constitucionalidad, la que en sentencia de fecha 8 de noviembre de 1999 declaró sin lugar la apelación y confirmó la sentencia apelada. No obstante, las empresas iniciaron una demanda como punto de derecho contra el proceso colectivo y el Juez de Primera Instancia de Trabajo de Suchitepéquez declaró con lugar el punto de derecho; los trabajadores apelaron ante la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones y ésta confirmó la resolución apelada; se acudió en amparo ante la Corte Suprema de Justicia la que confirmó la sentencia recurrida; se apeló ante la Corte de Constitucionalidad la que finalmente confirmó la sentencia apelada, con lo cual se dejó a los trabajadores sin el ejercicio del derecho colectivo del trabajo, sin la posibilidad de ser reinstalados y sin poder negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo. El elemento controversial es por qué las cortes cambiaron de opinión, en un proceso todo con apego a derecho a favor de los trabajadores y en otro contrario a derecho en contra de los trabajadores. Los trabajadores basados en el primer proceso, reclaman la ejecución de las sentencias dictadas dentro del primer proceso, a través de un juicio ejecutivo especial, pero ahora el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo de Suchitepéquez advierte que no es la vía porque no tiene jurisdicción para conocer de ese proceso. Para los patronos, prevalece la impunidad laboral.

Municipalidad de Puerto Barrios

878. Demanda de reinstalación dentro del conflicto colectivo núm. 15-2003. Oficial 2.º del Juzgado de Trabajo del departamento de Izabal, promovida en contra de la municipalidad de Puerto Barrios por el despido de su trabajo a 22 trabajadores y trabajadoras sindicalistas mencionados por su nombre. El tribunal ordenó la reinstalación mediante resoluciones de fechas 24 y 27 de mayo de 2004 pero a la fecha aún no han sido reinstalados ni pagados sus salarios caídos.

Finca El Carmen

879. Demanda de reinstalación núm. 8-2003. Oficial IV, notificador 1.º del Juzgado de Trabajo del municipio de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango. Afectados 20 miembros (mencionados por su nombre) del Sindicato de Trabajadores Agrícolas de la Finca El Carmen del Municipio de Colomba, departamento de Quetzaltenango. Desde la formación del sindicato nunca se pudo negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, este es resultado de una serie de impugnaciones u obstáculos opuestas por la parte patronal; en estos momentos, después de que por disposición de la Corte Suprema de Justicia se crease un juzgado de trabajo en el municipio de Coatepeque, fue trasladado el expediente del juzgado de Quetzaltenango a ese nuevo tribunal, sin embargo, la empresa Petra, S.A., se niega a señalar nuevo lugar para recibir notificaciones en el nuevo lugar, para evitar ser notificada y en consecuencia las resoluciones judiciales no tengan ningún efecto para ella.

Municipalidad de Livingston

880. Demanda de reinstalación dentro del colectivo núm. 77-99. Oficial 2.º Juzgado de Trabajo del departamento de Izabal. Promovida contra la municipalidad de Livingston, departamento de Izabal. Afectados: siete miembros del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Livingston. Despedidos el 17 de enero de 2000, casi cuatro años después, el 31 de diciembre de 2003 fueron reinstalados pero aún no se les ha pagado sus salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido. El despido tuvo una duración de 1.442 días, en tanto que la ley dice que en veinticuatro horas deben ser reinstalados los trabajadores. A la fecha les adeudan: salarios caídos, aguinaldos, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado. El juez de Puerto Barrios hasta la fecha no ha resuelto sobre la solicitud de aprobación de liquidación de pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido.

Municipalidad de San Miguel Pochuta

881. Departamento de Chimaltenango. Juzgado de Trabajo del departamento de Escuintla. Afectados: 21 trabajadores (mencionados por su nombre). Demandaron su reinstalación a su trabajo luego de haber sido despedidos al plantear un pliego de peticiones a la municipalidad por conducto de un tribunal con miras a negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo; además de su pliego de peticiones también formaron un sindicato de trabajadores e inmediatamente fueron despedidos y aún no han sido reinstalados, pese a que la ley establece que en veinticuatro horas deben ser reinstalados.

Finca El Arco

882. Demanda de reinstalación planteada por 20 sindicalistas (mencionados por su nombre) ante el Juzgado de Trabajo de Suchitepéquez, cuando fueron despedidos en 1994 o en 2001.

Finca San Lázaro

883. Juicio ordinario laboral núm. 38-2000, Juzgado de Trabajo del departamento de Sololá. Afectados: 79 trabajadores mencionados por su nombre. Está firme la sentencia de pago de los reajustes de salarios o salarios retenidos, pero la misma no se ejecuta, porque la entidad San Lázaro, S.A., propietaria de la finca San Lázaro u Olas de Mocá, se niega a recibir notificaciones o impugna las que se le hacen, lo que hace que la administración de justicia ni es justa, ni es pronta, ni es cumplida.

Finca Clermont

884. Demanda de reinstalación ante el Juzgado de Trabajo del municipio de Malacatán, departamento de San Marcos. Demandada la Sra. Silvia Eugenia Widmann Lagarde, pariente cercana del presidente Berger, propietaria de las fincas Clermont, Ucubuya y Valdemar. Los afectados son 50 trabajadores (mencionados por su nombre) despedidos por formar un sindicato de trabajadores y haber presentado a su patrono un pliego de peticiones con la intención de negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Fueron despedidos el 17 de noviembre de 2001 y el 11 de septiembre de 2001; la Juez de Trabajo de Quetzaltenango ordenó su reinstalación que a la fecha por una serie de impugnaciones contra los actores o contra las cédulas de notificación se ha demorado bastante; la ejecución de la orden de reinstalación que ahora se tramita ante el Juzgado de Trabajo del municipio de Malacatán del departamento de San Marcos. Los salarios dejados de percibir: calculados del 17 de noviembre de 2001 al 31 de mayo de 2003 ascienden a la cantidad de 991.308,45 quetzales.

Trabajadores de la municipalidad de Cuyotenango, Suchitepéquez

885. Juicio ordinario laboral núm. 122-2002, Juzgado de Trabajo de Suchitepéquez. Los 26 afectados miembros del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Cuyotenango, departamento de Suchitepéquez sufren discriminación en el trato por lo siguiente: los trabajadores sindicalizados no gozan del pago de la bonificación incentivo mensual de 250 quetzales, según decreto núm. 37-2001 del Congreso de la República; se dictó sentencia a favor de estos trabajadores, pero el alcalde se niega a cumplirla invocando que los bienes de la municipalidad son inembargables por lo que los trabajadores habrán conseguido una sentencia sin que la misma se ejecute o se embarguen los bienes del municipio. Además, los miembros del comité ejecutivo del sindicato, no gozan de licencias sindicales, que establece el artículo 61, inciso ñ), numeral 6) del Código del Trabajo, por lo que dichos directivos no pueden desempeñar su función sindical.

B. Respuesta del Gobierno

886. En su comunicación de fecha 7 de septiembre de 2005, el Gobierno declara en relación con los alegatos de vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil, con los archivos de la acción sindical nacional, centroamericana, latinoamericana y mundial del secretario general de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y de la CCT, Sr. José E. Pinzón S., que la exposición de los hechos que señala la CMT en su queja no aporta datos precisos ni medios de pruebas suficientes para la investigación de la queja y con ello deducir responsabilidades. La Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas, de acuerdo a lo solicitado, informó que en esa Fiscalía no se tramita ningún caso relacionado a la vigilancia y el robo de equipo de computación del Sr. José Pinzón, por no existir ninguna denuncia al respecto, a pesar de que tiene abiertas todas las vías procesales previstas en la legislación.

887. En su comunicación de 1.º de febrero de 2006, el Gobierno declara en relación con el caso finca San Lázaro, ordinario núm. 38-2000, Juzgado de Trabajo del departamento de Sololá, promovido por el Sr. Luis Felipe Cetino Chic y compañeros en contra de la entidad San Lázaro S.A., que se llevaron a cabo todas las etapas procesales conforme a derecho, habiendo dictado sentencia al respecto el 25 de mayo de 2001 favorable a los demandantes; se le notificó a la entidad demandada en octubre de 2002 la resolución judicial y al no hacer efectiva la cantidad indicada al momento del requerimiento (251.608 quetzales) se certificó lo conducente del proceso a la Fiscalía del Ministerio Público en octubre de 2004, con el objeto de instruir proceso penal por el delito de

desobediencia y de oficio se tiene conocimiento de que en el juicio de faltas fue impuesta a la parte demandada una multa de 5.000 quetzales. La vía a seguir por los demandantes es el proceso ejecutivo en la vía de apremio.

- 888.** El Gobierno declara que el accionar de la Inspección del Trabajo es apegado a las leyes y a los convenios internacionales de trabajo ratificados y su intervención en los distintos conflictos laborales que se originan en los centros de trabajo privado como público, es imparcial. El Gobierno adjunta información de la intervención del ministerio en centenares de casos a través de la Inspección del Trabajo en los distintos conflictos suscitados en las distintas dependencias del Estado en el año 2005 o en el sector privado.
- 889.** En su comunicación de 28 de junio de 2006, el Gobierno declara que el Ministerio de Trabajo solicitó la colaboración de la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público, la cual informó en relación con los atentados contra la Sra. Imelda López de Sandoval, que la fiscalía al recibir la denuncia respectiva ha realizado las investigaciones correspondientes; así como que se está por obtener un experto de la empresa Toyota de Guatemala para poder realizar un experticia minuciosa al vehículo donde conducía la ofendida para poder establecer los extremos denunciados y poder individualizar a la persona responsable. En cuanto a la represión, persecución y hostigamiento a dirigentes y afiliados del Sindicato de Economía Informal de la ciudad de Antigua Guatemala por parte de la policía municipal de turismo, la fiscalía únicamente tramita la denuncia presentada por el Sr. Miguel Angel Buc Cotzal relacionada a dichos hechos; la fiscalía ha realizado las investigaciones para establecer los hechos denunciados por el ofendido, pero no cuenta con ningún argumento serio para poder establecer la comisión de un hecho delictivo, ya que el accionar de la policía municipal de turismo, está basado en una ordenanza de la municipalidad de dicho municipio que prohíbe la colocación de mercadería en las aceras y prevé su decomiso y sanciones en caso de incumplimiento. En relación al asesinato del Sr. Luis Quinteros Chinchilla, la fiscalía indica que no ha habido denuncia al respecto, por lo que no cuenta con investigación alguna ni puede informar al respecto.
- 890.** En cuanto al caso de la finca El Carmen, reinstalación núm. 8-2003, 1.^{er} Juzgado de Trabajo con sede en el municipio de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango, el Gobierno señala que la autoridad judicial ha emitido resolución favorable para los actores y que la resolución no se ha podido notificar a la parte demandada (finca El Carmen) en virtud de que los actores (afectados), no han señalado lugar para notificarle a la entidad demandada.
- 891.** En cuanto al caso relativo a la municipalidad de Livingston (reinstalación) (2.^o Juzgado de Trabajo del departamento de Izabal), el Gobierno informa que el 16 de diciembre de 2003, el juzgado ordenó a la municipalidad de Livingston del departamento, reinstalar a los denunciados; en fecha 30 de diciembre de 2003, se reinstaló a los denunciados en su mismo puesto de trabajo. Con referente a la solicitud de aprobación de liquidación de salarios y demás prestaciones, el juzgado procedió dictar auto respectivo de fecha 3 de octubre de 2003, el cual está debidamente notificado.

C. Conclusiones del Comité

- 892.** *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante alega el asesinato de dos dirigentes sindicales, las amenazas de muerte que pesan sobre la esposa y los hijos de uno de ellos, la tentativa de asesinato de una dirigente sindical y de un sindicalista, las agresiones de cinco afiliados a un sindicato de vendedores ambulantes con decomiso de sus mercancías, la amenaza de muerte contra un dirigente sindical de ese sindicato, el robo del equipo de computación portátil con archivos sindicales de un dirigente de la CGTG, así como las fallas del sistema institucional de protección de los derechos*

laborales y sindicales que se manifiesta en una serie de casos de incumplimiento de órdenes judiciales de reintegro o de otro tipo favorables a un número muy elevado de sindicalistas.

- 893.** *En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del dirigente sindical Rolando Raquec, el Comité toma nota de que según la organización querellante dicho dirigente había solicitado la protección de las autoridades tras haber recibido amenazas de muerte y amenazas contra miembros de su familia por lo que según los alegatos, la policía había actuado con negligencia. El Comité toma nota de que según los alegatos la esposa de este dirigente sindical pudo identificar a los asesinos lo que dio lugar a amenazas de muerte contra ella y contra sus hijos, sin que las autoridades le hayan prestado la mínima protección.*
- 894.** *El Comité deplora profundamente el asesinato del dirigente sindical Rolando Raquec, y que el Gobierno no haya comunicado observaciones sobre este alegato, y le pide que tome inmediatamente las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la vida de su esposa y de sus hijos dadas las amenazas de muerte, que según los alegatos, habrían recibido. El Comité pide igualmente al Gobierno que le informe de la evolución del proceso relativo a este asesinato y confía en que los culpables serán sancionados severamente.*
- 895.** *En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del dirigente sindical Luis Quinteros Chinchilla por el alcalde del municipio de Chiquimulilla, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la Fiscalía Especial de delitos contra periodistas y sindicalistas no ha recibido denuncia por lo que no hay investigación sobre la que pueda informar. El Comité expresa su preocupación por el contenido de la respuesta del Gobierno, máxime cuando la organización querellante ha comunicado el nombre del juzgado que se ocupa de este asunto (Juzgado de Cuilapa – departamento de Santa Rosa). El Comité deplora profundamente el asesinato de este dirigente sindical y pide al Gobierno que le informe de la evolución del proceso y confía en que los culpables serán sancionados severamente.*
- 896.** *De manera general, teniendo en cuenta la gravedad de estos alegatos de asesinatos de sindicalistas, así como los alegatos que serán examinados a continuación, relativos a otros intentos de asesinatos, amenazas y actos de violencia contra sindicalistas, el Comité expresa su profunda preocupación ante esta situación de violencia y estos actos que deplora. El Comité subraya que «la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona» y 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, párrafos 46 y 47].*
- 897.** *En lo que respecta a la alegada tentativa de asesinato del sindicalista Marcos Alvarez Tzoc por el propietario de la finca El Arco, y de la dirigente sindical Imelda López de Sandoval en virtud del sabotaje de su coche en dos ocasiones, el Comité toma nota de que la organización querellante señala que el primer caso es objeto de un proceso ante la autoridad judicial y que el segundo ha sido puesto en conocimiento del Ministerio Público. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya enviado observaciones sobre la tentativa de asesinato del sindicalista Marcos Alvarez Tzoc pero toma nota de la respuesta del Gobierno, en relación a la dirigente sindical Imelda López Sandoval, indicando que la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas está realizando las investigaciones correspondientes.*

- 898.** *El Comité pide al Gobierno que le comunique con carácter urgente y sin demora informaciones sobre la evolución de las investigaciones y procesos relativos a estos sindicalistas y confía en que los culpables de las tentativas de asesinato serán sancionados severamente.*
- 899.** *En cuanto a la alegada agresión por la policía municipal de turismo de Antigua de cinco afiliados al Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua con decomiso de sus mercancías, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales 1) una ordenanza municipal prohíbe la colocación de mercadería en las aceras y prevé su decomiso y sanciones en caso de incumplimiento; 2) realizadas las investigaciones sobre estos alegatos la Fiscalía no concluyó que había habido comisión de hechos delictivos. En cuanto a las amenazas de muerte por parte de dos policías contra el secretario general del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones específicas y pide al Gobierno que tome medidas para que se realice sin demora una investigación independiente y que le informe al respecto.*
- 900.** *En cuanto al alegato relativo a la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil del Sr. José E. Pinzón, secretario general de la CGTG, con los archivos sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la queja no incluye datos precisos para su investigación y que la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas no ha recibido denuncia al respecto. El Comité señala sin embargo que, según los alegatos, estos hechos fueron denunciados ante la Policía Nacional y la Procuraduría de los Derechos Humanos y pide al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones realizadas por estas instituciones.*
- 901.** *En cuanto a las alegadas fallas del sistema institucional (inspección de trabajo, autoridades judiciales) para garantizar el respeto de los derechos sindicales y laborales y más concretamente en cuanto a: 1) las órdenes judiciales de reintegro o de otro tipo (por ejemplo de pago de indemnizaciones) de sindicalistas despedidos, que no se han ejecutado en los sectores público y privado; 2) los despidos por constituir sindicatos o presentar pliegos de peticiones para negociar un contrato colectivo; 3) negativas a negociar colectivamente con el sindicato, y 4) negativa de licencias sindicales a dirigentes sindicales, el Comité lamenta que el Gobierno haya enviado solamente informaciones parciales según las cuales: 1) la inspección de trabajo y otros servicios del Ministerio de Trabajo han intervenido en centenares de casos en los sectores público y privado; 2) en el caso de la finca El Carmen (negativa de la empresa a negociar), la autoridad judicial emitió resolución favorable a los trabajadores pero no se pudo notificar al empleador en virtud de que la parte demandante no señaló lugar para notificar al demandado; 3) en el caso de la finca San Lázaro (negativa de pago de salarios ordenados por la autoridad judicial), se impuso a la finca la multa de 5.000 quetzales; 4) en el caso de la municipalidad de Livingston (falta de pago de las prestaciones legales a siete sindicalistas reintegrados a su trabajo en virtud de una orden judicial), la autoridad judicial ordenó en diciembre de 2003 la reinstalación, la cual se produjo; en cuanto a la liquidación de salarios y otras prestaciones, la autoridad judicial notificó el auto correspondiente a la municipalidad (según los alegatos no se habría ejecutado).*
- 902.** *El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas apropiadas para resolver la cuestión del pago de salarios y otras prestaciones ordenadas por la autoridad judicial en favor de sindicalistas de la finca San Lázaro y de la municipalidad de Livingston, así como para promover la negociación colectiva entre la finca El Carmen y el sindicato.*
- 903.** *El Comité pide al Gobierno que, sin demora, envíe sus observaciones sobre los alegatos a los que no ha respondido, que se señalan a continuación:*

- *despidos por intentar fundar un sindicato (municipalidad de Río Bravo, finca Clermont — donde además no se habría ejecutado una orden judicial de reintegro de los despedidos — y municipalidad de San Miguel Pochuta);*
- *despidos por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo (municipalidad de Samayac, finca El Tesoro — donde hubo una orden judicial de reinstalación);*
- *despido de sindicalistas (finca Los Angeles y finca El Arco) e incumplimiento de órdenes judiciales de reintegración de sindicalistas (municipalidad de Puerto Barrios);*
- *impago de prestaciones legales a sindicalistas ordenadas por la autoridad judicial (finca Mi Tierra, municipalidad de Chiquimulilla y municipalidad de Cuyotenango Suchitepéquez), y*
- *negativas de la municipalidad de Cuyotenango Suchitepéquez de conceder las licencias sindicales previstas en la legislación.*

904. *El Comité desea recordar que, como en el presente caso, ha examinado con cierta frecuencia alegatos de incumplimiento en la práctica (a veces durante años) de órdenes judiciales de reintegro (o de pago de salarios y otras prestaciones) de sindicalistas despedidos en Guatemala. El Comité desea referirse a las conclusiones de junio de 2006 sobre el caso núm. 2295 en el que al examinar alegatos relativos al escaso monto de las multas por incumplimiento de órdenes judiciales, recordó que la existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica [véase 342.º informe, caso núm. 2295, párrafo 537]. Teniendo en cuenta el elevado número de sindicalistas despedidos no reintegrados a pesar de una orden judicial de reintegro como se detalla en los alegatos, el Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la OIT está a su disposición. El Gobierno debe asegurar un sistema de protección adecuado y eficiente contra los actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos enfatizando el reintegro en el puesto de trabajo como medio correctivo eficaz.*

Recomendaciones del Comité

- 905.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *recordando que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de las personas, el Comité deplora profundamente el asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Rolando Raquéc y Luis Quinteros Chinchilla, la tentativa de asesinato del sindicalista Marcos Alvarez Tzoc y de la dirigente sindical Imelda López de Sandoval, pide al Gobierno que le informe con carácter urgente y sin demora de la evolución de las investigaciones y procesos en curso y confía en que los culpables serán sancionados severamente;*
 - b) *el Comité pide al Gobierno que tome inmediatamente las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la vida de la esposa y de los hijos del dirigente*

sindical asesinado Sr. Rolando Raquec, dadas las amenazas de muerte que, según los alegatos, habrían recibido;

- c) *el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice sin demora una investigación independiente sobre las alegadas amenazas de muerte contra el secretario general del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua y que le informe al respecto;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones realizadas por la Policía Nacional y la Procuraduría de los Derechos Humanos sobre el alegato relativo a la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil del Sr. José E. Pinzón, secretario general de la CGTG;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas apropiadas para resolver la cuestión del pago de salarios y otras prestaciones ordenadas por la autoridad judicial en favor de sindicalistas de la finca San Lázaro y de la municipalidad de Livingston, así como para promover la negociación colectiva entre la finca El Carmen y el sindicato;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que envíe, sin demora, observaciones detalladas sobre los alegatos a los que no ha respondido que se reproducen a continuación:*
 - *despidos por intentar fundar un sindicato (municipalidad de Río Bravo, finca Clermont — donde además no se habría ejecutado una orden judicial de reintegro de los despedidos — y municipalidad de San Miguel Pochuta);*
 - *despidos por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo (municipalidad de Samayac, finca El Tesoro — donde hubo una orden judicial de reinstalación);*
 - *despido de sindicalistas (finca Los Angeles y finca El Arco) e incumplimiento de órdenes judiciales de reintegración de sindicalistas (municipalidad de Puerto Barrios);*
 - *impago de prestaciones legales a sindicalistas ordenadas por la autoridad judicial (finca Mi Tierra, municipalidad de Chiquimulilla, y municipalidad de Cuyotenango Suchitepéquez);*
 - *negativas de la municipalidad de Cuyotenango Suchitepéquez de conceder las licencias sindicales previstas en la legislación, y*
- g) *el Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la OIT está a su disposición. El Gobierno debe asegurar un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, enfatizando el reintegro en el puesto de trabajo como medio correctivo eficaz.*

CASO NÚM. 2451

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

**Queja contra el Gobierno de Indonesia
presentada por
el Sindicato de Trabajadores del Sector Farmacéutico
y de la Salud «Reformasi» (FSP FARKES/R)**

Alegatos: la organización querellante alega que, después de incumplir el convenio colectivo vigente en la planta de Bekasi, entre otras cosas por el impago del aumento salarial estipulado y por no haber notificado ni negociado el traslado de un trabajador, la empresa P.T. Takeda Indonesia inició procedimientos de despido y suspendió a 58 afiliados y dirigentes del sindicato de empresa FSP FARKES/R, en represalia por sus actividades sindicales legítimas (en particular, su petición de celebrar negociaciones en relación con las infracciones del convenio colectivo) y con la complicidad de la Oficina de Mano de Obra del gobierno local y la policía municipal

- 906.** La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores del Sector Farmacéutico y de la Salud «Reformasi» (FSP FARKES/R) de fecha 15 de septiembre de 2005.
- 907.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 6 de enero de 2006.
- 908.** Indonesia 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

- 909.** La organización querellante alegó que el Gobierno no hizo cumplir los derechos relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva que asistían a los empleados de la empresa P.T. Takeda Indonesia, y además participó, a través del gobierno, la Oficina de Mano de Obra y la policía locales, en actos que conculcaban los Convenios núms. 87 y 98, a partir de enero de 2005.
- 910.** Según la organización querellante, el 1.º de enero de 2005, la empresa P.T. Takeda Indonesia se negó a observar el convenio colectivo, de obligado cumplimiento, con la sección sindical que la organización querellante tenía en la fábrica. Entre las infracciones del convenio cometidas, se contaban el impago del aumento salarial estipulado a partir de ese mismo día; el hecho de no haber notificado al sindicato y de no haber negociado el traslado de un trabajador, Dedy Haryono, desde la planta de Bekasi a la oficina central de la empresa, situada en Yakarta, debido a las actividades sindicales legítimas de ese

trabajador, aun cuando en el convenio colectivo se exigían tanto la notificación como la celebración de negociaciones en todos los traslados; y la coacción a cinco empleados para que aceptasen su jubilación anticipada con sólo cinco días de preaviso.

- 911.** La organización querellante añadió que, el 26 de mayo de 2005, los trabajadores celebraron una reunión con la dirección de la empresa P.T. Takeda Indonesia en la que participaron tanto los trabajadores del turno de día como los del turno de noche. El sindicato pidió negociar con la dirección las citadas infracciones del convenio colectivo. A partir de ese mismo día la dirección, en contravención de las leyes, impidió la entrada a las instalaciones de la empresa a 58 miembros del sindicato y, el 6 de junio de 2005, expidió cartas de suspensión a 39 afiliados, así como cartas de advertencia «definitiva» a otros 19. Estas 19 cartas de advertencia «definitiva» se convirtieron después en cartas de suspensión, con un total, por lo tanto, de 58 afiliados suspendidos. En las cartas remitidas por la empresa, se afirmaba que dichas suspensiones serían efectivas hasta que la empresa procediera a ejecutar el despido de los 58 trabajadores. Las suspensiones y los despidos pendientes eran actos de coacción en represalia por las actividades sindicales legítimas de esos trabajadores. La organización querellante adjuntó una lista con los nombres de los dirigentes y afiliados sindicales suspendidos.
- 912.** Según la organización querellante, posteriormente el empleador contrató a trabajadores de reemplazo para que desempeñasen las tareas de los suspendidos. La Oficina de Mano de Obra del gobierno local, en connivencia con el empleador, proporcionó nombres de trabajadores de reemplazo, en contravención de la legislación nacional y de los Convenios núms. 87 y 98. La organización querellante añadió que, el 25 de junio y el 27 de julio de 2005, a solicitud del empleador, la policía municipal de Bekasi citó a cinco afiliados suspendidos a un interrogatorio. Esas cinco personas eran el presidente, el vicepresidente, el secretario y el tesorero del sindicato de empresa, además de otro afiliado. El interrogatorio policial tenía como propósito intimidar y coaccionar a los anteriores con motivo de sus actividades sindicales legítimas.
- 913.** La organización querellante cooperó con la Oficina de Mano de Obra del gobierno local participando en las reuniones de mediación que se celebraron los días 20 y 29 de junio y 21 de julio de 2005 en relación con los ceses temporales solicitados por el empleador. Estas reuniones se tradujeron en la expedición, por parte de la Oficina de Mano de Obra, de una carta con núm. 567/3851/III/VIII/2005, en la cual se pedía a la empresa que readmitiese a todos los trabajadores en los puestos que éstos ocupaban antes de la suspensión. El empleador recurrió inmediatamente esta recomendación ante el Comité Nacional de Solución de Conflictos (P4P). El 10 de agosto de 2005, la organización querellante tomó parte en una reunión con el empleador, representado por el Presidente Director y representantes del Departamento de Recursos Humanos de la oficina central de la P.T. Takeda Indonesia. El empleador se negó a poner fin a la suspensión de los afiliados o a desistir de su petición de despedir a los mismos.
- 914.** Según la organización querellante, los actos del Gobierno y del empleador eran contrarios a los artículos 5 y 28 de la Ley núm. 21 de 2000 sobre sindicatos, así como a los artículos 126, 146, 2) y 3), y 148 de la Ley núm. 13 de 2003 sobre mano de obra. La organización querellante, por lo tanto, pidió al Comité de Libertad Sindical que recomendase al Gobierno la adopción de las siguientes medidas correctivas: i) que ordenase al empleador que pusiera fin al cierre patronal y a la suspensión de los afiliados sindicales de la planta de Bekasi, con el pago de todos los montos adeudados y de todas las prestaciones necesarias para indemnizarlos por los perjuicios del cierre y las suspensiones; ii) que ordenase el fin del empleo de todos los trabajadores de reemplazo que estuviesen desempeñando las tareas de los afiliados; iii) que ordenase a la Oficina de Mano de Obra del gobierno local el cese de toda cooperación con el empleador para el suministro de trabajadores de reemplazo; iv) que ordenase a la policía que pusiera fin al hostigamiento, la

coacción y la intimidación a los afiliados sindicales que entrañaba su citación a interrogatorios en dependencias policiales; v) que rechazase la petición de cese temporal de los afiliados de la planta que la empresa P.T. Takeda Indonesia tenía en Bekasi, y vi) que ordenase al empleador que cumpliera con su obligación de aplicar lo dispuesto en el convenio colectivo.

B. Respuesta del Gobierno

- 915.** En su comunicación de fecha 6 de enero de 2006, el Gobierno indica que se habían realizado los siguientes esfuerzos para abordar la situación de relaciones laborales existente en la empresa P.T. Takeda Indonesia: i) el 26 de mayo de 2005, el empleador pidió permiso para despedir al Sr. Dedy Haryono y a otros 58 trabajadores; ii) el 6 de junio de 2005, los trabajadores presentaron una queja ante la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi; iii) el 3 de junio de 2005, hubo una huelga, se tomaron rehenes y se cometieron actos de intimidación en la empresa P.T. Takeda Indonesia; iv) el 2 de agosto de 2005, el empleador rechazó las sugerencias formuladas por los mediadores competentes; v) el 7 de septiembre de 2005, la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi transfirió al P4P el expediente del caso, y vi) el 15 de noviembre de 2005, el caso fue zanjado con una decisión del P4P en la que se afirmaba que los despidos estaban permitidos de acuerdo con el convenio colectivo, y que ambas partes se avenían a una indemnización, superior al máximo previsto en las disposiciones aplicables.
- 916.** El Gobierno añade que el traslado de Dedy Haryono desde la sucursal de Bekasi a la oficina central de Yakarta se basó en que la empresa necesitaba personal adicional en la División de Desarrollo de los Recursos Humanos. Los empleados no estaban de acuerdo con esta decisión, y cometieron algunos actos de intimidación al empleador (golpearon escritorios y paredes, le clavaron un bolígrafo al administrador general para hacerle retirar la carta de traslado, cortaron la línea telefónica utilizada por el administrador general e impidieron que la dirección abandonase la zona de producción). Esto hizo que la dirección suspendiera o despidiera a 58 trabajadores, para evitar que algunos de ellos impidieran a otros realizar su trabajo. Ello se ajustaba al artículo 58, 2) del convenio colectivo firmado por la empresa P.T. Takeda Indonesia y la organización querellante.
- 917.** El Gobierno añade que, cuando los trabajadores impidieron la salida de los directivos de la sala de reuniones, el personal policial les pidió que los dejaran salir de la misma. Aunque finalmente permitieron que se marchasen, después de que se les hubiera pedido en cuatro ocasiones, la atmósfera ya no era propicia a la celebración de negociaciones. Además, la actuación de los trabajadores que dejaron su trabajo durante dos horas y media e impidieron que la dirección abandonase la sala de reuniones hizo que la empresa P.T. Takeda Indonesia aprobase las siguientes sanciones disciplinarias de conformidad con el artículo 58, 2) del convenio colectivo: i) fueron suspendidos 39 trabajadores, y, el 6 de junio de 2005, se iniciaron procedimientos encaminados a su despido; ii) 19 trabajadores recibieron cartas de advertencia definitiva, y iii) no se impuso ninguna sanción a los que estaban ausentes el 26 de mayo de 2005. Los 19 trabajadores se negaron a aceptar las cartas de advertencia definitiva, y la dirección los suspendió con efecto a partir del 8 de junio de 2005, lo cual elevó a 58 el número total de trabajadores suspendidos. En razón de la suspensión, se tomaron medidas para celebrar reuniones, presididas por mediadores de la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi, los días 20, 23 y 29 de junio y 21 de julio de 2005. Los mediadores sugirieron, entre otras cosas, que la dirección de la empresa P.T. Takeda Indonesia readmitiese a Dedy Haryono y a los 58 trabajadores restantes. Aunque los trabajadores aceptaron esta sugerencia, la dirección se negó, y recurrió ante el órgano central de solución de conflictos laborales (P4P). Durante el proceso celebrado ante el mismo, las partes siguieron manteniendo discusiones bipartitas, y finalmente llegaron a un arreglo colectivo sobre el cese de Dedy Haryono y

los otros 58 trabajadores. Sobre la base de este arreglo, el P4P adoptó la decisión núm. 1676/1972/243-13/X/PHK/11-2005, de 15 de noviembre de 2005. De este modo, quedó resuelto el asunto del despido y el sindicato querellante retomó sus actividades.

- 918.** En lo que respecta a la cuestión de los trabajadores de reemplazo, el Gobierno indicó que, tras la presentación de una solicitud, la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi declaró que, durante el período de suspensión, el empleador no debía contratar a nuevos trabajadores que sustituyeran a los 58 suspendidos.
- 919.** Por último, en lo que respecta a los alegatos de infracción de la Ley sobre Mano de Obra (concretamente, el artículo 126, sobre el contenido de los convenios colectivos, el artículo 146, 2) y 3), sobre el cierre patronal, y el artículo 148, sobre el anuncio del cierre patronal), el Gobierno indicó lo siguiente: i) en una reunión sobre la prórroga del convenio colectivo, el empleador propuso algunas enmiendas acordes con las condiciones y la capacidad de la empresa en tiempos recientes; como se señaló más arriba, el arreglo se alcanzó en el marco del mecanismo de solución de conflictos laborales, y el P4P adoptó una decisión definitiva; ii) el empleador no impidió la entrada de los trabajadores en sus locales, sino que despidió a algunos de ellos con objeto de mantener una atmósfera apropiada en el lugar de trabajo, y iii) el empleador no anunció el cierre patronal porque realmente no efectuó un cierre patronal.

C. Conclusiones del Comité

- 920.** *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de que, después de incumplir el convenio colectivo vigente en la planta de Bekasi, entre otras cosas por el impago del aumento salarial estipulado y por no haber notificado ni negociado el traslado de un trabajador, la empresa P.T. Takeda Indonesia inició procedimientos de despido y suspendió a 58 afiliados y dirigentes del sindicato de empresa FSP FARKES/R, en represalia por sus actividades sindicales legítimas (en particular, su petición de celebrar negociaciones en relación con las infracciones del convenio colectivo) y con la complicidad de la Oficina de Mano de Obra del gobierno local y la policía municipal.*
- 921.** *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, después de que ésta pidió en una reunión con la dirección de la empresa P.T. Takeda Indonesia de 26 de mayo de 2005 la celebración de negociaciones sobre las citadas infracciones del convenio colectivo, a partir de ese mismo día, la dirección, en contravención de las leyes, impidió la entrada a las instalaciones de la empresa a 58 miembros del sindicato, y, el 6 de junio de 2005, expidió cartas de suspensión a 39 afiliados y «advertencias definitivas» a otros 19. Estas 19 cartas de advertencia «definitiva» se convirtieron después en cartas de suspensión, con un total, por lo tanto, de 58 afiliados suspendidos. En las cartas remitidas por la empresa, se afirmaba que dichas suspensiones serían efectivas hasta que la empresa procediera a ejecutar el despido de los 58 trabajadores. Además, según la organización querellante, el 25 de junio y el 27 de julio de 2005, a solicitud del empleador, la policía municipal de Bekasi citó al presidente, al vicepresidente, al secretario, al tesorero y a otro afiliado del sindicato de empresa, todos ellos suspendidos, a un interrogatorio, con el fin de intimidarlos y coaccionarlos debido a sus actividades sindicales legítimas. Por último, según la organización querellante, las reuniones de mediación relacionadas con la petición de cese temporal formulada por el empleador celebradas los días 20 y 29 de junio y 21 de julio de 2005 se tradujeron en la expedición por parte de la Oficina de Mano de Obra de una carta con número 567/3851/III/VIII/2005 en la cual se pedía a la empresa que readmitiese a todos los trabajadores en los puestos que éstos ocupaban antes de la suspensión. El empleador recurrió inmediatamente esta recomendación ante el Comité Nacional de Solución de Conflictos (P4P), y se negó, en una reunión de 10 de agosto de 2005, a poner fin a la suspensión de los afiliados o a desistir de su petición de despedir a los mismos.*

- 922.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno: i) el 26 de mayo de 2005, el empleador pidió permiso para despedir al Sr. Dedy Haryono y a otros 58 trabajadores; ii) el 6 de junio de 2005, los trabajadores presentaron una queja ante la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi; iii) el 3 de junio de 2005, hubo una huelga, se tomaron rehenes y se cometieron actos de intimidación en la empresa P.T. Takeda Indonesia; iv) el 2 de agosto de 2005, el empleador rechazó las propuestas formuladas por los mediadores competentes; v) el 7 de septiembre de 2005, la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi transfirió al P4P el expediente del caso, y vi) el 15 de noviembre de 2005, el caso fue zanjado con una decisión del P4P.*
- 923.** *El Comité toma nota de que el Gobierno añade que el traslado de un trabajador (Dedy Haryono) desde la sucursal de Bekasi a la oficina central de Yakarta de la P.T. Takeda Indonesia se basó en que la empresa necesitaba personal adicional en la División de Desarrollo de los Recursos Humanos. Los empleados no estaban de acuerdo con esta decisión, y cometieron algunos actos de intimidación al empleador (golpearon escritorios y paredes, le clavaron un bolígrafo al administrador general para hacerle retirar la carta de traslado, cortaron la línea telefónica utilizada por el administrador general e impidieron que la dirección abandonase la zona de producción). Esto hizo que la dirección suspendiera o despidiese a 58 trabajadores, para evitar que algunos de ellos impidieran a otros realizar su trabajo. En particular: i) fueron suspendidos 39 trabajadores, y, el 6 de junio de 2005, se iniciaron procedimientos encaminados a su despido; ii) 19 trabajadores recibieron cartas de advertencia definitiva, y iii) no se impuso ninguna sanción a los que estaban ausentes el 26 de mayo de 2005. Los 19 trabajadores se negaron a aceptar las cartas de advertencia definitiva, y la dirección los suspendió con efecto a partir del 8 de junio de 2005, lo cual elevó a 58 el número total de trabajadores suspendidos. En las reuniones celebradas en la Oficina de Mano de Obra del gobierno local del distrito de Bekasi los días 20, 23 y 29 de junio y 21 de julio de 2005, los mediadores sugirieron, entre otras cosas, que la dirección de la empresa P.T. Takeda Indonesia readmitiese a Dedy Haryono y a los otros 58 trabajadores. La dirección recurrió ante el órgano central de solución de conflictos laborales (P4P). Durante el proceso celebrado ante el mismo, las partes siguieron manteniendo discusiones bipartitas, y finalmente llegaron a un arreglo colectivo sobre el cese de Dedy Haryono y los 58 trabajadores restantes. Las partes convinieron una indemnización superior al máximo previsto en las disposiciones aplicables. Sobre la base de este arreglo, el P4P adoptó la decisión núm. 1676/1972/243-13/X/PHK/11-2005, de 15 de noviembre de 2005, en la que se decía que los despidos se ajustaban al arreglo colectivo que se acababa de firmar. De este modo, quedó resuelto el asunto y el sindicato querellante retomó sus actividades.*
- 924.** *El Comité toma nota de esta información y lamenta que el Gobierno no responda a los siguientes alegatos: i) el hecho de que, entre los suspendidos y finalmente despedidos, se encontraran el presidente, el vicepresidente, el secretario y el tesorero del sindicato; ii) que la policía intimidase al presidente, al vicepresidente, al secretario y al tesorero del sindicato, así como a otro afiliado, todos ellos suspendidos, citándolos a un interrogatorio el 25 de junio y el 27 de julio de 2005, y iii) que los despidos se produjeran en el contexto de un conflicto colectivo por la aplicación y renegociación del convenio colectivo de la empresa. Además, el Comité observa que el Gobierno no indica los motivos por los que el mediador de la Oficina de Mano de Obra local recomendó en la carta núm. 567/3851/III/VIII/2005, de julio de 2005, la readmisión de Dedy Haryono y de todos los demás trabajadores despedidos — decisión ésta que no parece compatible con la justificación de los despidos aducida por el Gobierno (las sanciones disciplinarias).*
- 925.** *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 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 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 724]. En consecuencia, 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 que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 738]. En particular, es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar la eficacia práctica de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 743]. Por último, las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples interpelaciones de corta duración, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 77].*

926. *Tomando nota del arreglo alcanzado por las partes en este caso, el Comité lamenta observar que, en este caso, las autoridades parecen haber actuado únicamente como mediadoras pues no han llevado a cabo una investigación completa sobre los alegatos de discriminación antisindical formulados. Por lo tanto, el Comité confía en que el Gobierno garantizará en el futuro una protección completa contra la discriminación antisindical.*

927. *Por último, el Comité toma nota de que, si bien el Gobierno indica que después de la firma de un «convenio colectivo» que ponía fin al conflicto surgido a raíz de los despidos, el sindicato querellante retomó sus actividades, no señala si en el nuevo «convenio colectivo» también se aborda la cuestión capital de las condiciones de empleo en la empresa, sobre todo en lo que respecta al acuerdo negociado previamente en relación con un aumento salarial. El Comité, por consiguiente, pide al Gobierno que facilite información sobre la situación real de la negociación colectiva en la empresa P.T. Takeda Indonesia, y que transmita copia del convenio colectivo en vigor. Si no existe un convenio colectivo, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para promover y fomentar las negociaciones de buena fe entre la empresa P.T. Takeda Indonesia y el sindicato de empresa FSP FARKES/R, con miras a concluir un convenio colectivo. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) tomando nota del arreglo alcanzado por las partes en este caso, el Comité lamenta observar que, en este caso, las autoridades parecen haber actuado únicamente como mediadoras pues no han llevado a cabo una investigación completa sobre los alegatos de discriminación antisindical formulados. Por lo tanto, el Comité confía en que el Gobierno garantizará en el futuro una protección completa contra la discriminación antisindical, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que facilite información sobre la situación real de la negociación colectiva en la empresa P.T. Takeda Indonesia, y que transmita copia del convenio colectivo en vigor. Si no existe convenio*

colectivo, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para promover y fomentar las negociaciones de buena fe entre la empresa P.T. Takeda Indonesia y el sindicato de empresa FSP FARKES/R, con miras a concluir un convenio colectivo. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.

CASO NÚM. 2472

INFORME PROVISIONAL

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

- la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) y
- la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

apoyada por

la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que desde su creación, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Madera, Silvicultura e Industrias Diversas de Indonesia (SP Kahutindo), ha sido objeto de hostigamiento constante y violaciones reiteradas de sus derechos sindicales por parte del empleador, la empresa PT Musim Mas. En particular, se denuncia la negativa del empleador a reconocer al sindicato SP Kahutindo; la creación por el empleador de un sindicato «amarillo» rival; el despido de 701 trabajadores y el desalojo de esos trabajadores y de sus familias de las viviendas que ocupaban en la propiedad de la plantación, a consecuencia de una huelga considerada legal; la falta de renovación de los contratos, tras la misma huelga, de 300 trabajadores contratados; la detención de seis dirigentes sindicales; intimidación, hostigamiento y traslados disciplinarios de afiliados y dirigentes sindicales. En la queja se sostiene que esas violaciones se cometieron con la complicidad de la fuerza pública y que las autoridades se abstuvieron de intervenir para proteger los derechos de los trabajadores

- 929.** La queja figura en comunicaciones de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) de fechas 15 de febrero y 19 de junio de 2006. En una comunicación de fecha 27 de febrero de 2006, la Unión Internacional de Trabajadores de la

Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) se asoció a la queja objeto del presente caso y aportó nuevos alegatos. En comunicaciones de fechas 27 de junio y 25 de julio de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) también se adhirió a la queja y aportó nuevos alegatos.

- 930.** El Gobierno trasmitió sus observaciones en comunicaciones de fechas 17 de marzo, 2 de junio y 20 de julio de 2006.
- 931.** Indonesia 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 las querellantes

- 932.** En su comunicación de 15 de febrero de 2006, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) presentó una queja en nombre de su afiliada la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Madera, Silvicultura e Industrias Diversas de Indonesia (SP Kahutindo). En la exposición de antecedentes, la FITCM señala que en 2003, los trabajadores de la empresa PT Musim Mas crearon, en el ámbito local, el Sindicato Prosperidad de los Trabajadores de Indonesia (SBSI). A mediados de 2003, la dirección de la empresa creó un sindicato «amarillo» rival denominado Sindicato de Trabajadores del Musim Mas (SP MM). Durante el año 2004, los dirigentes del SBSI, incluido su presidente, fueron objeto de hostigamiento, traslados arbitrarios de sus puestos de trabajo y finalmente despedidos por la empresa PT Musim Mas. Los dirigentes sindicales restantes del SBSI decidieron por votación disolver el sindicato ante la amenaza de nuevos actos de hostigamiento. El mismo año, el Sr. Hadi Surya y otros cuatro trabajadores fueron trasladados a nuevos puestos ubicados a unos 15 km de su domicilio, después de haberse negado a firmar un documento en el que declaraban ser miembros del SP MM. En vista de que la empresa se negó a facilitar medios de transporte para los trabajadores afectados, éstos no pudieron presentarse a su trabajo y fueron despedidos por ausencia laboral el 10 de agosto de 2004. El 24 de febrero de 2005, el Comité de Solución de Conflictos Laborales de la Provincia de Riau (P4D) decidió que procedía el despido del Sr. Hadi Surya. La organización querellante sostiene que, si bien el P4D no se vio convencido por el argumento de la empresa de que el traslado del Sr. Hadi Surya formaba parte de la rotación habitual del personal, y llegó a la conclusión de que era «muy normal» que los trabajadores no pudieran presentarse al trabajo debido a la falta de medios de transporte, autorizó no obstante el despido. La organización querellante proporciona extractos de esa decisión. La FITCM señala que el sindicato local SP Kahutindo fue creado en la plantación de aceite de palma y establecimiento de elaboración de la empresa PT Musim Mas en octubre de 2004, registrándose el 9 de diciembre de 2004. El sindicato contaba con 1.183 afiliados de un total de 2.000 trabajadores, incluidos 300 trabajadores subcontratados. Los hechos que se exponen a continuación determinaron la presentación de la queja.
- 933.** El 15 de enero de 2005, el Sr. Marlin Sutari, afiliado al SP Kahutindo, fue golpeado por sus supervisores, entre ellos el jefe de seguridad, Sr. Sanusi Hasibuan. El Sr. Sutari intentó defenderse pero fue llevado a la comisaría local y acusado por agresión al Sr. Hasibuan. Contrariamente a lo dispuesto por la legislación, la familia del Sr. Sutari no fue informada de su arresto y detención. El Sr. Sutari presentó una denuncia a la policía por la agresión del Sr. Hasibuan y sus acompañantes, aunque esas autoridades no dieron curso a la misma.
- 934.** Durante el mes de enero de 2005, las solicitudes de licencia sindical formuladas por los dirigentes del SP Kahutindo, para cumplir actividades sindicales, incluidas las reuniones en la oficina de Recursos Humanos local, fueron ignoradas por la dirección de la empresa PT Musim Mas, que expresó su negativa a reconocer el sindicato. Al principio, cuando los sindicalistas se desplazaban para atender sus actividades sindicales, las ausencias se descontaban de sus

salarios; posteriormente estos trabajadores fueron trasladados a otros puestos. El 14 de febrero de 2005, el sindicato SP Kahutindo solicitó la intervención del Departamento de Recursos Humanos de la provincia de Riau para obligar a la empresa PT Musim Mas a que pusiera término a sus prácticas de intimidación, hostigamiento y traslado de los dirigentes sindicales llevadas a cabo en enero de 2005, pero no obtuvo una respuesta favorable.

- 935.** El 19 de febrero de 2005, la empresa PT Musim Mas solicitó autorización para proceder al despido del Sr. Robin Kimbi, presidente del SP Kahutindo, por motivos de ausencia a su trabajo (su despido fue aprobado por el P4D el 28 de julio de 2005).
- 936.** La organización querellante sostiene asimismo que junto con los Sres. Robin Kimbi y Hadi Surya, la empresa procedió al despido de otros dos dirigentes del sindicato SP Kahutindo, los Sres. J. Siallagan y Lambok Siallagan, y otros cinco dirigentes sindicales fueron obligados a renunciar en febrero de 2005. El 24 de febrero de 2005, el sindicato presentó nuevamente una solicitud oficial para que la Oficina de Recursos Humanos local interviniera en la cuestión relativa a los trabajadores despedidos. Como ocurriera con anterioridad, no se obtuvo respuesta alguna. En abril de 2005, después de haber notificado debidamente a la empresa y a las autoridades locales, los afiliados del SP Kahutindo se declararon en huelga solicitando la reintegración de los dirigentes sindicales despedidos y el cumplimiento de las normas laborales mínimas.
- 937.** El 13 de junio de 2005, la Oficina de Recursos Humanos de Pelalawan, tras realizar visitas a la empresa PT Musim Mas para inspeccionar las condiciones de trabajo a pedido del Parlamento local, envió una carta a la empresa en la que se instaba a la dirección de la misma a respetar las normas laborales mínimas. No obstante, la dirección hizo caso omiso de la advertencia de la Oficina de Recursos Humanos y, en consecuencia, del 1.º al 5 de agosto se llevó a cabo una segunda huelga. El 5 de agosto, a consecuencia de las negociaciones celebradas entre la dirección de la empresa PT Musim Mas y los dirigentes del SP Kahutindo, la Oficina de Recursos Humanos de Pelalawan publicó una declaración en la que se instaba a los trabajadores a reanudar el trabajo y a la empresa a aceptar esa reanudación, absteniéndose a su vez de toda intimidación. El 10 de agosto, el sindicato y la dirección de la empresa suscribieron un acuerdo en el que se reconocía la legalidad de ambas huelgas y se trataba el despido de otros nueve afiliados al sindicato ocurridos desde el mes de febrero. La querellante acompaña copias de esos tres documentos.
- 938.** El 22 de agosto de 2005, la Oficina de Recursos Humanos ordenó por segunda vez a la empresa PT Musim Mas que aplicara las normas laborales mínimas relativas a las vacaciones anuales, las licencias por maternidad y por enfermedad, la duración del trabajo, las horas extraordinarias, y a la seguridad en el trabajo. El 6 de septiembre, tras la negativa de la dirección de la empresa a dar cumplimiento a la orden, el sindicato SP Kahutindo notificó una vez más un aviso de declarar la huelga.
- 939.** El 9 de septiembre de 2005, y pese a la recomendación específica del Parlamento local de que la empresa PT Musim Mas reconociera al sindicato SP Kahutindo y celebrara negociaciones con el mismo, y de la decisión de la Oficina de Recursos Humanos de 13 de junio, la empresa concluyó un convenio relativo a las vacaciones anuales siguientes con el SP MM sin que se diera participación o se proporcionase información al SP Kahutindo. Tras la evidente demostración de la mala fe de la empresa PT Musim Mas y al tomar conocimiento del propósito de la empresa de incorporar trabajadores de reemplazo para la huelga prevista, el KP Kahutindo decidió anticipar la fecha de la huelga al día 13 de septiembre. Participaron en esta acción más de 1.000 trabajadores. A las 10 de la mañana de ese día, la empresa PT Musim Mas hizo llegar 100 nuevos trabajadores recientemente contratados para reemplazar a los huelguistas. Al día siguiente, un camión de la compañía atropelló a los integrantes de un piquete, resultando heridos dos afiliados al sindicato. Los trabajadores trataron de denunciar el hecho y que se elaborase un informe policial al

respecto, pero la policía les exigió que previamente presentaran informes médicos que acreditaran los daños corporales sufridos. Los trabajadores regresaron al hospital para recabar los informes médicos correspondientes, aunque no pudieron obtenerlos pues éstos ya estaban en poder de la empresa. En consecuencia, la policía se negó a recibir la denuncia de los trabajadores.

- 940.** El 15 de septiembre, un grupo muy numeroso de trabajadores desplazó violentamente de sus rieles el portal de la refinería. La dirección de la empresa presentó una denuncia en la comisaría identificando como responsables de los daños al portal a cinco dirigentes sindicales (los Sres. Robin Kimbi, presidente del sindicato, Safrudin y Akhen Pane, vicepresidentes, Suyahman, secretario del sindicato y Masri Sebayang, secretario de la sección). Unas horas después la policía invitó a estos cinco dirigentes a ingresar a las oficinas de la refinería bajo pretexto de que la dirección deseaba entablar negociaciones. Sin embargo, una vez que entraron en la oficina, fueron detenidos, trasladados a la comisaría y posteriormente acusados de violación del artículo 170 del Código Penal.
- 941.** El 16 de septiembre, la policía dispersó con violencia al resto de los manifestantes a los que se impidió el regreso a sus hogares en las viviendas de la empresa. La querellante añade que el 18 de octubre se detuvo a un sexto dirigente sindical, el Sr. Sruhas Towo, vicepresidente del sindicato, que fue acusado junto con otros cinco dirigentes sindicales y enviado con ellos a un establecimiento penitenciario en Bangkinang. De los seis dirigentes sindicales detenidos, cinco fueron condenados por delitos contra el orden público con daños a las personas y a los bienes, sancionándolos con penas de prisión que variaban de 14 meses a dos años. La sexta persona acusada fue sometida a juicio con las mismas acusaciones.
- 942.** El 22 de septiembre de 2005, la empresa inició procedimientos de despido contra 701 trabajadores, que fueron autorizados oficialmente por el P4D el 16 de diciembre. El 26 de diciembre, la empresa utilizó fuerzas policiales y paramilitares locales armados para desalojar por la fuerza a los trabajadores y sus familias, que ascendían éstas a unas 1.000 personas, incluidos aproximadamente 350 niños, de las viviendas que ocupaban en la propiedad de la plantación; 300 niños fueron expulsados de las escuelas de la plantación.
- 943.** Las querellantes estimaron que la secuencia de hechos expuestos demuestra que la empresa se ha negado constantemente a reconocer o negociar con un sindicato distinto que el establecido por la propia dirección. Los dirigentes y afiliados de los sindicatos independientes, primero el SBSI y posteriormente el SP Kahutindo, así como los trabajadores que rehusaron afiliarse al SP MM, fueron objeto de intimidación y hostigamiento, trasladados de sus puestos de trabajo y, en algunos casos, despedidos. A pesar de estas violaciones evidentes de los derechos de los trabajadores, en lugar de cumplir con sus obligaciones de hacer observar el respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la Oficina de Recursos Humanos de Pelilawan hizo caso omiso de las reiteradas denuncias de hostigamiento de dirigentes sindicales formuladas por el SP Kahutindo. La Oficina de Recursos Humanos inició investigaciones sobre las condiciones laborales en la empresa PT Musim Mas después de que interviniera el Parlamento del distrito local (que, igualmente, sólo reaccionó a consecuencia de la huelga y la manifestación llevadas a cabo en los alrededores del edificio del Parlamento). En esa investigación se comprobaron varias infracciones a las normas laborales básicas. No obstante, en lugar de garantizar que la empresa cumpliera con sus decisiones de 13 de junio y 22 de agosto, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos del distrito expresó su coincidencia con el jefe del Departamento de Recursos Humanos de la provincia de Riau, al afirmar en la declaración pública conjunta de 24 de octubre de 2005 que la empresa PT Musim Mas no había cometido infracción alguna.
- 944.** Además, según afirman las querellantes, el P4D y el Comité Central de Solución de Conflictos Laborales (P4P) desempeñaron su papel habitual de legitimar los ataques de la

empresa contra los sindicatos, convalidando sistemáticamente los despidos de los dirigentes y afiliados del sindicato SP Kahutindo. La policía local también ha sido cómplice en muchos de los hechos en los que se pudo advertir violación de los principios de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva y no ha investigado o se ha negado a tramitar las denuncias de violencia por parte de la empresa formuladas por los afiliados del sindicato SP Kahutindo.

- 945.** Se denegó reiteradamente a los dirigentes sindicales la posibilidad de obtener su libertad bajo fianza, a pesar de la cuantía relativamente menor de los delitos por los que se los acusaba. Durante el juicio de cinco dirigentes sindicales, el fiscal sostuvo que éstos «junto con otros 1.000 trabajadores» derribaron el portal de la empresa, causando así heridas leves a dos personas. En ningún momento de su presentación el fiscal pudo probar o incluso alegar, que las acciones de los cinco dirigentes sindicales, y sólo sus acciones, determinaron que el portal fuera desplazado de sus rieles y derribado. En lugar de detener y procesar a los 1.000 trabajadores por estos hechos, la policía, el Ministerio Público y los jueces del Tribunal Estatal de Bangkinang optaron por considerar individualmente responsables a los seis dirigentes sindicales. Fueron acusados y condenados por sus actividades sindicales y por la función que desempeñaban en calidad de dirigentes.
- 946.** A pesar de las reiteradas peticiones de la FSP Kahutindo, la FITCM y la UITA, el Ministerio de Recursos Humanos central se abstuvo de intervenir y no ha protegido los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva de los trabajadores y dirigentes del sindicato PT Musim Mas. Por consiguiente, instan al Gobierno de Indonesia a adoptar las medidas apropiadas para resolver este caso de manera compatible con sus obligaciones inherentes a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, garantizando la liberación inmediata e incondicional de los seis dirigentes sindicales y el desistimiento de todos los cargos contra ellos, así como una investigación que permita esclarecer las acciones de las autoridades locales y la policía. El Gobierno debe además adoptar medidas para garantizar la seguridad de los dirigentes sindicales con posterioridad a su liberación y asegurar la reincorporación de los 701 afiliados al sindicato en sus empleos y el regreso de sus familias a las viviendas y escuelas de la plantación.
- 947.** En comunicaciones de 19 y 27 de junio de 2006 recibidas respectivamente de la FITCM (juntamente con la UITA) y la CIOSL, las organizaciones querellantes sostienen que el 7 de junio de 2006, la empresa convino en pagarle a un grupo de 211 trabajadores la suma de 123 dólares de los EE.UU. (equivalente a un salario de seis semanas), para que los trabajadores desistieran de su derecho de interponer recurso de apelación contra los despidos ilegales y acordaron invitar a la FITCM que desistiera de la queja ante la OIT. Este denominado «arreglo» incluía también la renuncia presentada por escrito individualmente por los seis detenidos de su derecho de interponer recurso de apelación ante el Tribunal Supremo de Indonesia por las condenas impuestas en el fuero penal. La FITCM y la CIOSL consideran que este «arreglo», procura legitimar despidos masivos de represalia, la represión brutal, considera como delitos las actividades sindicales, y no hace justicia a los trabajadores despedidos o a los detenidos. En consecuencia, la FITCM, la UITA y la CIOSL rechazan categóricamente los términos de ese «arreglo» y cuestionan la legitimidad de las circunstancias en que se basó su negociación y la de los acuerdos con los dirigentes sindicales detenidos.

B. Respuesta del Gobierno

- 948.** En su comunicación de fecha 17 de marzo de 2006, el Gobierno sostiene que una inspección llevada a cabo por el inspector de trabajo los días 11 y 12 de noviembre de 2005 reveló que en la empresa PT Musim Mas trabajaban 2.016 personas. En el ámbito de la empresa existían cuatro sindicatos, a saber, el PUK SPSI NIBA, el FKUI SBSI, el SP Musim Mas (SP MM) y el SP Kahutindo. El Sr. Robin Kimbi, presidente de este último sindicato fue despedido por ejercer actividades que infringían las normas de la empresa, después de recibir tres

apercibimientos. El despido fue confirmado mediante una decisión del Comité Regional de Solución de Conflictos (P4D) de fecha 28 de julio de 2005. Una copia de esta decisión le fue notificada el 20 de agosto, y el 6 de septiembre de 2005, el Sr. Robin Kimbi interpuso un recurso de apelación ante el P4P. El 7 de octubre de 2005, el P4P desestimó la apelación por haberse presentado después de transcurridos los 14 días del plazo fijado para la presentación de recursos. Para expresar su solidaridad, aproximadamente 701 trabajadores de PT Musim Mas se declararon en huelga alegando que la empresa contravenía las normas laborales mínimas y, por ese medio, obligaron a la dirección a que reintegrara a su empleo al Sr. Robin Kimbi. La dirección pidió a los trabajadores que retornaran a sus trabajos y, ante su negativa, decidió contratar nuevos trabajadores e iniciar el trámite de despido de 701 trabajadores ante el P4P. Además, el 15 de septiembre de 2005, durante la huelga, algunos trabajadores provocaron daños a la propiedad de la empresa, resultando con lesiones algunos empleados de oficina y, en consecuencia, se resintió considerablemente la producción de la refinería de aceite de palma. La policía local tomó algunas medidas para poner término a la situación de caos y detuvo a cinco dirigentes sindicales, a saber, los Sres. Robin Kimbi, Masri Sebayang, Suyahman, Akhen Pane y Safrudin.

- 949.** El Gobierno indica asimismo que la inspección llevada a cabo los días 14 y 15 de noviembre de 2005 por la Cámara de Representantes de la Provincia y la Oficina Regional y Provincial de Recursos Humanos permitió llegar a la conclusión de que la empresa no había cometido infracción alguna a las normas mínimas de trabajo.
- 950.** El 3 de febrero de 2006, los jueces del Tribunal Regional dictaminaron que los cinco dirigentes sindicales provocaron lesiones a las personas y daños a los bienes de la empresa. El Sr. Masri Sebayang y Sr. Robin Kimbi fueron condenados a dos años de prisión. Los Sres. Suyahman, Akhen Pane y Safrudin fueron condenados a 14 meses de prisión. El Gobierno subraya que no está autorizada la injerencia en las decisiones del Tribunal.
- 951.** En una comunicación de 2 de junio de 2006, el Gobierno indica que si bien la empresa PT Musim Mas rechazó la petición del sindicato SP Kahutindo de que se modificara el convenio colectivo vigente libremente negociado con el SP MM, que representa a más del 50 por ciento de los trabajadores, nunca presentó objeción alguna a la creación y existencia del sindicato SP Kahutindo. El Gobierno también desmiente que la dirección de la empresa haya creado un sindicato «amarillo» rival y afirma que antes de la creación del SP Kahutindo, ya desarrollaban actividades en la empresa otros tres sindicatos, creados de conformidad con la legislación en vigor.
- 952.** Por lo que respecta a la supuesta falta de renovación de 300 contratos, según el Gobierno, la empresa PT Musim Mas emplea 2.000 trabajadores mediante contratos de plazo indeterminado y no recurre al empleo de los trabajadores por contratos de plazo determinado.
- 953.** Mediante comunicación de 20 de julio de 2006, el Gobierno informa que las dos partes, el SP Kahutindo y la empresa PT Musim Mas, en presencia del Gobierno local, llegaron a un acuerdo para un arreglo, que resolvió el conflicto entre ambos. El Gobierno proporciona a este respecto las informaciones que figuran a continuación. El caso relativo al despido de 701 trabajadores fue resuelto por decisión del P4P el 6 de diciembre de 2005, y convalidado por ambas partes mediante convenio colectivo en fecha 7 de junio de 2006. De conformidad con la misma resolución del P4D, los Sres. Masri Sebayang, Robin Kimbi, Suyahman, Akhen Pane y Safrudin, condenados a penas de prisión por decisión de 3 de febrero de 2006 del Tribunal de Distrito de Bangkinang (confirmada por el Tribunal Superior de Riau el 18 de abril de 2006), y el Sr. Sruhas Towo, condenado a una pena de prisión por decisión del Tribunal de Distrito de Bangkinang de 17 de marzo de 2006, recibieron una indemnización. Además, se concluyó un acuerdo de arreglo entre la empresa PT Musim Mas y estos trabajadores, en virtud de cuyos términos la causa penal fue sustanciada y decidida en sede

judicial. En consecuencia, se estimó que en la actualidad el conflicto entre la empresa PT Musim Mas y el SP Kahutindo había quedado resuelto.

C. Conclusiones del Comité

- 954.** *El Comité observa que las organizaciones querellantes en el presente caso, a saber, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alegan la violación sistemática por la dirección de la empresa PT Musim Mas de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Madera, Silvicultura e Industrias Diversas de Indonesia (SP Kahutindo), afiliada a la FITCM.*
- 955.** *En particular, las organizaciones querellantes alegan que la dirección de la empresa se negó a reconocer al SP Kahutindo, y prefirió tratar con el Sindicato de Trabajadores de Musim Mas (SP MM), un sindicato «amarillo». Las querellantes alegan también que se rechazaban sistemáticamente las solicitudes de licencia sindical formuladas por los dirigentes sindicales para cumplir sus funciones sindicales. Por su parte, el Gobierno se limita a denegar esta información indicando que el SP MM y otros dos sindicatos existían en la empresa con anterioridad a la creación del SP Kahutindo y que el SP MM no puede ser considerado en manera alguna como un sindicato «amarillo». El Gobierno añade que si bien en una ocasión la dirección de la empresa rehusó categóricamente la petición de SP Kahutindo de que se modificaran los términos de un convenio colectivo, la denegación se basaba en el hecho de que este convenio colectivo negociado con el SP MM, sindicato que representa a más del 50 por ciento de los trabajadores aún estaba en vigor. No obstante, el Comité debe observar que las querellantes alegan que el SP Kahutindo representaba a 1.183 de los 2.000 trabajadores en el lugar de trabajo, una reivindicación que el Gobierno no ha negado expresamente. En estas circunstancias, no resulta claro para el Comité cuál es el sindicato más representativo a los fines de la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que facilite información a este respecto, en particular para determinar cuál era la representación precisa del SP MM y el SP Kahutindo a la fecha en que se llevaba a cabo la negociación.*
- 956.** *Las querellantes también han denunciado que los afiliados del SP Kahutindo fueron objeto de intimidación y hostigamiento. A título de ejemplo, se refieren al caso del Sr. Marlin Sutari, que fue golpeado por sus superiores y el jefe de seguridad, e inmediatamente después, detenido y acusado del delito de agresión. Nunca se dio curso a la denuncia que, no obstante, presentó. Las querellantes alegan también que se descontaban del salario de los sindicalistas las ausencias para cumplir funciones sindicales; además se los trasladaba a nuevos puestos de trabajo y eran objeto de despidos u obligados a renunciar. La FITCM proporciona extractos de la decisión del P4D por la que se confirma el despido del Sr. Hadi Surya que, según se informó, era uno de los cuatro trabajadores trasladados a otro puesto de trabajo situado a unos 15 Km. de su domicilio y posteriormente despedido por faltar a su trabajo, en represalia por su negativa a firmar un documento declarando que era afiliado del SP MM.*
- 957.** *El Comité toma nota de los extractos de la decisión adoptada por el P4D en el caso relativo al Sr. Hadi Surya, a tenor de la cual, si bien se autoriza el despido, también parece llegar a la conclusión de que el traslado era «improcedente dado que la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del empleado era de unos 15 kilómetros, un trayecto que el trabajador debía realizar caminando porque el empleador no le facilitaba un medio de transporte, de manera que era lógico que el trabajador no se presentara a trabajar como esperaba el empleador». Sin embargo, el P4D llega a la conclusión de que se había resquebrajado la «armonía» entre el trabajador y el empleador y, por consiguiente, autorizó el despido pero obligó al empleador a que pagara doble*

indemnización. Observando que el Sr. Surya alegaba que su traslado obedecía a su negativa a afiliarse al SP MM, un elemento aparentemente no examinado por el P4D en su reexamen del despido, el Comité recuerda que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna del empleador y subraya la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 274]. El Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre esos alegatos de represalia y si se constata la veracidad de los hechos alegados, que determine una reparación apropiada por los daños sufridos, incluida la posible reincorporación del Sr. Surya.

- 958.** El Comité observa que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información que permita contradecir los hechos siguientes expuestos por los querellantes. Después de haber realizado infructuosas peticiones ante las autoridades, los miembros del SP Kahutindo fueron a la huelga en abril de 2005 para protestar contra la violación de los derechos sindicales y las normas laborales mínimas. El 13 de junio de 2005, la Oficina de Recursos Humanos dio instrucciones a la empresa PT Musim Mas para que rectificara una serie de violaciones a los derechos laborales. Sin embargo, en vista de la falta de voluntad de la dirección de la empresa para hacerlo, se llevó a cabo otra huelga durante los días 1.º a 5 de agosto de 2005. Tras una declaración emitida por la Oficina de Recursos Humanos, el sindicato y la dirección de la empresa firmaron un acuerdo el 10 de agosto en el que se reconocía la legalidad de ambas huelgas y se trataba el despido de nueve afiliados al sindicato. El 22 de agosto de 2005, la Oficina de Recursos Humanos impartió nuevamente instrucciones a la empresa PT Musim Mas en relación con determinados derechos laborales. El 6 de septiembre, tras la negativa de la dirección de la empresa a dar cumplimiento a lo ordenado, el sindicato SP Kahutindo notificó una vez más un aviso de huelga. Al tomar conocimiento de la intención de la empresa de contratar trabajadores de reemplazo, el sindicato comenzó la huelga el 13 de septiembre. Los querellantes informan que la empresa contrató 100 nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas. Durante la huelga dos afiliados al sindicato resultaron con heridas al ser atropellados por un camión de la compañía que embistió a los integrantes de un piquete. Esos dos trabajadores, al no poder obtener los certificados médicos que acreditaran sus lesiones y su hospitalización, documentos que al parecer se encontraba en poder de la compañía, no pudieron presentar una denuncia del hecho.
- 959.** El 15 de septiembre, un grupo muy numeroso de trabajadores violentó fuera de los rieles de desplazamiento el portal de la refinería. La dirección de la empresa presentó una denuncia en la comisaría identificando como responsables de los daños materiales al portal a cinco dirigentes sindicales del SP Kahutindo (los Sres. Robin Kimbi, presidente del sindicato, Safrudin y Akhen Pane, dos vicepresidentes, Suyahman, secretario del sindicato y Masri Sebayang, secretario de la sección). Unas horas después fueron detenidos por la policía, trasladados a la comisaría y posteriormente acusados de violación del artículo 170 del Código Penal. El 16 de septiembre, la policía dispersó con violencia al resto de los manifestantes a los que se impidió el regreso a sus hogares en las viviendas de la empresa. El 18 de octubre, se detuvo a un sexto dirigente sindical, el Sr. Sruhas Towo, vicepresidente del sindicato, que fue acusado con los otros cinco dirigentes sindicales y enviado con ellos a un establecimiento penitenciario en Bangkinang. Los seis dirigentes sindicales fueron condenados por delitos contra el orden público con daños a las personas y a los bienes, sancionándolos con penas de prisión que variaban de 14 meses a dos años. A este respecto el Comité recuerda que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo; asimismo el Comité recuerda que no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la

*libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 598 y 599].*

- 960.** *El 22 de septiembre de 2005, la empresa inició procedimientos de despido contra 701 trabajadores, que fueron autorizados oficialmente por el P4D el 16 de diciembre. El 26 de diciembre, la empresa utilizó fuerzas policiales y paramilitares locales armadas para desalojar por la fuerza a los trabajadores y sus familias que ascendían éstas a unas 1.000 personas, incluidos aproximadamente 350 niños, de las viviendas que ocupaban en la propiedad de la plantación; 300 niños fueron expulsados de las escuelas de la empresa. Mientras las querellantes también alegan la falta de renovación de los contratos de 100 trabajadores, el Gobierno rechaza este alegato declarando que la empresa no emplea trabajadores con contratos de plazo determinado.*
- 961.** *El Comité toma nota, además, de que el 7 de junio de 2006 se concluyó un acuerdo de arreglo entre la empresa PT Musim Mas y el SP Kahutindo. Según la información proporcionada por las querellantes, la empresa convino en pagarle a un grupo de 211 trabajadores la suma de 123 dólares de los Estados Unidos (equivalente a un salario de 6 semanas), para que desistieran de su derecho de interponer recurso de apelación contra los despidos ilegales, y acordaron invitar a la FITCM a que desistiera de la queja ante la OIT. Este arreglo incluía también la renuncia presentada por escrito individualmente por los seis detenidos de su derecho de interponer recurso de apelación ante el Tribunal Supremo de Indonesia por las condenas impuestas en sede penal. Según el Gobierno, esos seis dirigentes sindicales también recibieron indemnización de conformidad con una decisión de diciembre de 2005 adoptada por el P4D sobre el despido de 701 trabajadores. El Gobierno indica además que a tenor de los términos del acuerdo de arreglo, en vista de que la causa penal contra los seis dirigentes sindicales se había resuelto por los tribunales, el conflicto entre la empresa PT Musim Mas y el SP Kahutindo se consideraba solucionado.*
- 962.** *El Comité toma nota que si bien el Gobierno considera que el conflicto entre el SP Kahutindo y la PT Musim Mas está resuelto en la actualidad, la FITCM, la UITA y la CIOSL consideran que este «arreglo», pretende legitimar despidos masivos de represalia y la represión brutal, considera delictivas las actividades sindicales y no hace justicia a los trabajadores despedidos o detenidos. En consecuencia, estas organizaciones rechazan categóricamente los términos de ese arreglo y cuestiona la legitimidad de las circunstancias en que se basó su negociación y la de los acuerdos con los dirigentes sindicales privados de libertad.*
- 963.** *El Comité lamenta que ni las querellantes ni el Gobierno proporcionen una copia del mencionado acuerdo de arreglo. Además, el Comité observa que si bien los querellantes cuestionan la legitimidad de los acuerdos y las circunstancias de su negociación, no suministran detalles que permitan esclarecer la comprensión del Comité a este respecto. En consecuencia, no resulta claro de la información recibida si el acuerdo fue firmado en nombre de la totalidad de los 701 trabajadores despedidos o por sólo 211 de ellos, una cifra a la que hacen referencia las querellantes. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno y a las querellantes que faciliten información a este respecto y una copia del acuerdo. Además, preocupa especialmente al Comité, en vista de los graves alegatos expuestos en este caso, el supuesto acuerdo de arreglo con los dirigentes sindicales detenidos que, aparentemente, están cumpliendo sentencias de hasta dos años de prisión por haber desplazado de sus rieles el portal de la empresa. El Comité pide al Gobierno que realice inmediatamente una investigación independiente de las circunstancias en que se concluyó el acuerdo y que informe sobre sus resultados. En relación con el alegato de falta de renovación de 300 contratos de trabajo a consecuencia de la huelga, el Comité pide a las querellantes que faciliten información adicional en respuesta a la afirmación del Gobierno, de que, en la empresa PT Musim Mas no se recurre a contratos de plazo determinado.*

964. *El Comité expresa su preocupación por el número de graves alegatos relacionados con los hechos ocurridos en la empresa PT Musim Mas; la respuesta del Gobierno se limita a remitirse al acuerdo de arreglo. Se refiere en particular a los alegatos de agresión al Sr. Sutari y al hecho de que, según se alega, la policía no haya dado el curso correspondiente a esta denuncia, la intervención violenta de la policía y del empleador durante la huelga, que tuvo como consecuencia que los trabajadores resultaran heridos, la contratación por el empleador de trabajadores de reemplazo durante la huelga, el despido de los 701 trabajadores que participaron en la huelga y, por último, el alegato de que numerosas denuncias y peticiones de intervención presentadas a las autoridades para que subsanaran las violaciones a los derechos sindicales cometidas por la empresa quedaron sin respuesta o no fueron cumplidas.*
965. *Por lo que respecta al alegato de agresión física al Sr. Sutari, el Comité pide al Gobierno que inicie de inmediato una investigación judicial independiente de estos alegatos con objeto de aclarar plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los responsables e impedir la reiteración de tales actos. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado a este respecto.*
966. *En relación con la huelga realizada por el sindicato en septiembre de 2005, el Comité señala a la atención del Gobierno los principios siguientes:*
- *con respecto a la información suministrada por el querellante acerca de que 100 trabajadores fueron contratados por la empresa para reemplazar a los huelguistas: la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical. Si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 570 y 571];*
 - *con respecto a la intervención de la policía durante la huelga y la remoción de los manifestantes por la fuerza: 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, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 582];*
 - *con respecto al despido de los trabajadores que participaron en la huelga: nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. 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**, op. cit., párrafos 590, 591 y 597].*
967. *El Comité espera que en el futuro el Gobierno garantizará el pleno respeto de estos principios. El Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre la conducta de las partes durante la huelga, incluidos los alegatos relativos a las heridas sufridas por dos trabajadores cuando un camión de la empresa atropelló a los integrantes de un piquete, con objeto de aclarar plenamente los hechos, deslindar responsabilidades, sancionar a los responsables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre la representación precisa de los sindicatos SP MM y SP Kahutindo a la fecha en que se llevó a cabo la negociación;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre los alegatos relativos al despido antisindical del Sr. Surya y si se constatan los hechos alegados, que determine una reparación apropiada por los daños sufridos, incluida la posibilidad de su reincorporación;*
- c) *el Comité pide al Gobierno y a los querellantes que aclaren si el acuerdo de arreglo fue firmado en nombre de la totalidad de los 701 trabajadores despedidos o por sólo 211 de ellos, una cifra a la que hace referencia la querellante, y que proporcione una copia del mismo. Además, el Comité pide al Gobierno que realice inmediatamente una investigación independiente de las circunstancias en que se concluyó el acuerdo de arreglo con los dirigentes sindicales detenidos y que informe sobre sus resultados;*
- d) *en relación con el alegato de falta de renovación de 300 contratos de trabajo a consecuencia de la huelga, el Comité pide a las querellantes que faciliten información adicional en respuesta a la afirmación del Gobierno de que en la empresa PT Musim Mas no se recurre a contratos de plazo determinado;*
- e) *en relación con los alegatos de agresión física al Sr. Sutari, el Comité pide al Gobierno que realice inmediatamente una investigación judicial independiente de esos alegatos con objeto de aclarar plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los responsables y prevenir la reiteración de tales actos. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado a este respecto;*
- f) *el Comité señala a la atención del Gobierno los principios siguientes:*
 - *con respecto a la información suministrada por el querellante acerca de que 100 trabajadores fueron contratados por la empresa para reemplazar a los huelguistas: la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical. Si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales;*
 - *con respecto a la intervención de la policía durante la huelga y la remoción de los manifestantes por la fuerza: 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, y los gobiernos deberían*

tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público;

- *con respecto al despido de los trabajadores que participaron en la huelga: nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. 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;*
 - *en cuanto a la condena de seis dirigentes sindicales a una pena de entre 14 meses y 2 años de prisión por daños a personas o a la propiedad, recuerda que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo; asimismo recuerda que no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica, y*
- g) el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre la conducta de las diversas partes durante la huelga, incluidos los alegatos de daños sufridos por dos trabajadores cuando un camión de la empresa atropelló a los integrantes de un piquete, con objeto de aclarar plenamente los hechos, deslindar responsabilidades, sancionar a los responsables y prevenir la repetición de tales hechos. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado a este respecto.*

CASO NÚM. 2348

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

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

969. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2005, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 338.º informe, párrafos 984 a 998, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión].

970. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité, en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafo 10, aprobado por el Consejo de Administración en su 296ª reunión], 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 un informe sobre el fondo de este caso, aunque no se hayan recibido del Gobierno las observaciones o la información en el plazo señalado. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado sus observaciones.
971. Iraq ha ratificado 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. Examen anterior del caso

972. En el último examen del presente caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 338.º informe, párrafo 998]:
- 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.

B. Conclusiones del Comité

973. *Al tiempo que toma nota de la muy grave situación de inestabilidad en el país y del proceso de reconstrucción en curso y restauración de las instituciones nacionales, el Comité se ve obligado a insistir en la importancia que concede al derecho de los trabajadores a ejercer libremente sus derechos sindicales, y lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen del caso, el Gobierno no haya respondido a las recomendaciones del Comité, aunque se le haya invitado en varias ocasiones, inclusive a través de un llamamiento urgente, para que presente sus comentarios y observaciones sobre el caso.*
974. *En tales circunstancias, y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], 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.*
975. *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 el envío de respuestas precisas a los alegatos formulados en su contra, para permitir su examen objetivo.*
976. *El Comité recuerda que en el examen anterior había pedido al querellante que le facilitara mayor información acerca de las amenazas y ataques contra sindicalistas iraquíes. El*

Comité lamenta profundamente que ni los querellantes ni el Gobierno le hayan facilitado mayor información. En tales circunstancias, el Comité considera que este aspecto del caso no requiere un examen más detenido.

977. *Con respecto al decreto núm. 16, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el mismo sea enmendado, de modo que los trabajadores puedan afiliarse libremente, sin injerencia de las autoridades públicas, a la organización que estimen conveniente y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto. El Comité solicita nuevamente al Gobierno que revise su legislación y si resulta necesario tome medidas para modificarla 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 de conformidad con las exigencias de los Convenios núms. 87 y 98.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) al tiempo que toma nota de la muy grave situación de inestabilidad en el país y del proceso de reconstrucción en curso y restauración de sus instituciones nacionales, e insistiendo en la importancia del derecho de los trabajadores a ejercer sus derechos sindicales libremente, lamenta que el Gobierno no haya respondido a las recomendaciones provisionales del Comité, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que lo hiciera, incluso mediante un llamamiento urgente;*
- 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) el Comité solicita al Gobierno nuevamente que revise su legislación y si resulta necesario tome medidas para modificarla 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, de conformidad con las exigencias de los Convenios núms. 87 y 98.*

CASO NÚM. 2319

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Japón

presentada por

la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN)

en nombre de

— la Unión Nacional Zenroren del Sindicato General de Trabajadores

(ZENROREN-ZENKOKUIPPAN) y

— la Unión Nacional Zenroren del Sindicato General de Trabajadores, Tokio

(ZENROREN-ZENKOKUIPPAN, TOKYO)

Alegatos: la organización querellante alega que el empleador ha violado los derechos de libertad sindical al despedir a diez afiliados sindicales, al negarse a entablar negociaciones significativas y al intentar desarticular el sindicato, y que el Gobierno ha vulnerado los respectivos convenios al no sancionar el comportamiento del empleador

- 979.** La queja objeto del presente caso figura en comunicaciones de la Unión Nacional Zenzoren del Sindicato General de Trabajadores (ZENROREN-ZENKOKUIPPAN), de 14 de enero y 15 de septiembre de 2004 y 2 de agosto de 2005.
- 980.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 15 de septiembre de 2004, 13 de septiembre de 2005 y 19 de septiembre de 2006.
- 981.** Japón 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 las organizaciones querellantes

- 982.** En sus comunicaciones de 14 de enero y 15 de septiembre de 2004, la organización querellante ZENROREN declara que el conflicto objeto del presente caso surgió entre el Hotel Hilton de Tokio y algunos de sus «haizennin» (camareros, que también desempeñan toda una gama de tareas afines en los restaurantes) irregulares presentados al hotel por una «haizennin shohkaijo» o «haizenkai» (es decir, una de las agencias de empleo especializadas que ponen en relación a los haizennin con los hoteles y restaurantes).
- 983.** La organización querellante alega que el 9 de marzo de 1999 el Hotel Hilton de Tokio propuso al sindicato que representaba a los haizennin una reducción del 14 por ciento en su remuneración mensual (es decir, entre 20.000 y 50.000 yen, atendiendo a la situación de cada demandante), advirtiendo al mismo tiempo que los afiliados sindicales que rechazasen esta propuesta quedarían despedidos con efecto a partir del 10 de abril de 1999. Los afiliados sindicales se vieron por tanto confrontados a un dilema, al tener que elegir entre renunciar al derecho de negociación colectiva y aceptar la reducción salarial, o perder su empleo, ZENROREN Tokio, escribió a la dirección el 10 de mayo para declarar que aceptaba la disminución salarial, siempre que se dejase a salvo su derecho de cuestionar la decisión. La dirección del hotel consideró que esta aceptación condicional no equivalía a un acuerdo, por lo que despidió a los diez afiliados a ZENROREN que habían aceptado en forma condicional. Desde entonces, la dirección se ha negado a entablar negociaciones significativas y ha intentado desarticular el sindicato.
- 984.** En marzo de 2002, el Tribunal del Distrito de Tokio resolvió que los despidos eran nulos, en razón de que si bien los empleados no eran trabajadores regulares, se hallaban empleados en el mismo lugar de trabajo de manera continua, de modo que de autorizarse su despido se otorgaría a los empleadores el derecho de modificar libremente las condiciones de trabajo. El sindicato intentó negociar con la dirección sobre la base de la resolución del Tribunal de Distrito, pese a lo cual el hotel no volvió a contratar a ninguno de los diez trabajadores y las negociaciones se dieron por terminadas. En instancia de apelación, el Alto Tribunal de Tokio revocó la sentencia del Tribunal de Distrito y decidió, en noviembre de 2002, que el hecho de otorgar una protección jurídica a los trabajadores que habían aceptado sólo de modo condicional la oferta de la dirección representaría un

requisito excesivamente gravoso para un empleador obligado a adoptar medidas de racionalización y reducción de costos para la supervivencia de su empresa. El sindicato presentó recursos contra la sentencia del Alto Tribunal ante el Tribunal Supremo, ante el cual se halla actualmente pendiente la causa.

- 985.** ZENROREN sostiene que en la situación actual los trabajadores que protestan se exponen a ser despedidos. De tolerarse semejantes despidos improcedentes se otorgaría a los empleadores el derecho de modificar libremente las condiciones de remuneración y trabajo de sus empleados, lo cual privaría a estos últimos de todo medio de expresión. Ello también equivaldría a negar los principios fundamentales y el derecho de negociación colectiva consagrados en el Código del Trabajo y la Constitución de Japón, en virtud de los cuales las condiciones laborales deben ser convenidas, en pie de igualdad, por los empleados y la dirección.
- 986.** La organización querellante sostiene también que, al ponerse de parte del Hotel Hilton, el Gobierno ha vulnerado los Convenios núms. 87 y 98. La resolución del Alto Tribunal no se limitó a tolerar que la dirección del hotel incumpliera los convenios de la OIT, sino que además restringió, o incluso impidió, la libre determinación de las remuneraciones mediante la negociación colectiva. El Gobierno ha refrendado las medidas de racionalización y reducción de costos adoptadas por el hotel en aras de la estabilización de la situación económica, en lugar de proteger los derechos de los trabajadores, y de esa forma, no ha promovido la negociación colectiva.
- 987.** La organización querellante invoca en su favor la decisión que el Comité pronunció en el caso núm. 2186 [330.º informe, párrafo 382]. Además, adjunta a su queja una traducción oficiosa de las sentencias del Tribunal del Distrito y del Alto Tribunal, sobre las cuales fundamenta los alegatos arriba mencionados.
- 988.** En su comunicación de 2 de agosto de 2005, en virtud de una solicitud del Comité de que el querellante suministrara mayor información sobre los alegatos [véase 337.º informe, párrafo 7] la organización querellante declara que continúa sus esfuerzos para suministrar mayor información sobre los despidos en el Hilton, así como cualquier información que relacione los despidos de los trabajadores a sus actividades sindicales.
- 989.** En su comunicación de 15 de enero de 2006, el querellante proporciona información adicional para respaldar sus alegatos. El querellante indica que las distintas comunicaciones que intercambió con la dirección del Hotel Hilton de Tokio confirman la existencia de un acuerdo laboral; documentos tales como las cartas de confirmación de las minutas de 21 de julio de 1988 y de 17 de noviembre de 1994, que hacen referencia a la remuneración del trabajo nocturno y los subsidios de transporte para los «haizennin», constituyen acuerdos laborales debidamente establecidos de carácter obligatorio y son válidos hasta que la anulación de los mismos por ambas partes sea efectiva.
- 990.** El querellante alega que, en virtud de la Ley de Sindicatos, si la dirección desea anular un acuerdo laboral, debe hacerlo por escrito y dar al sindicato un preaviso de 90 días. De otro modo, la dirección debe celebrar una reunión de negociación con el sindicato y las dos partes deben llegar a un acuerdo para anular el acuerdo existente; de no obtenerse un consenso sobre la anulación del acuerdo, la dirección debe establecer un nuevo acuerdo laboral con el sindicato. Además, la dirección no puede obligar a los miembros del sindicato de trabajadores, mediante amenazas de despido, a aceptar condiciones de trabajo inferiores. El querellante indica que la dirección del Hotel Hilton no anuló de la manera debida el acuerdo laboral, ya que no observó las formalidades requeridas; la dirección del Hotel Hilton tampoco contó con el consentimiento del querellante para anular el acuerdo.

991. Por último, el querellante alega que, tras la propuesta inicial del Hotel Hilton de Tokio de reducir los salarios de los «haizennin», trató de llevar a cabo una negociación colectiva con el empleador en varias ocasiones. El 13 de enero de 1999, el querellante envió una carta con una contrapropuesta al empleador en la que indicaba que no podía estar de acuerdo con las reducciones propuestas por el empleador. El 9 de marzo de 1999, se celebró una reunión de negociación colectiva entre el querellante y el empleador, en la cual el empleador entregó documentos titulados «Notificación para modificar las condiciones de trabajo» y advirtió que despediría a los miembros del sindicato que rechazaran su propuesta del 10 de abril de 1999. Además de estos intentos de negociación colectiva, se pidió la mediación del Consejo del Trabajo de Tokio: la primera reunión de mediación se celebró el 8 de marzo de 1999, y la última, el 30 de abril de 1999. Sin embargo, esas reuniones fracasaron debido a que el empleador se negó a cambiar su postura básica y no retiró su petición de modificar las condiciones de trabajo de los «haizennin».

B. Respuesta del Gobierno

992. En su comunicación de 15 de septiembre de 2004, a la que adjunta la posición del Hotel Hilton, el Gobierno declara que este último había notificado a los haizennin que iba a modificar sus condiciones de trabajo (remunerar tan sólo las horas efectivamente trabajadas y eliminar las pausas incluso para las comidas; modificar las prestaciones de transporte, y reducir las primas por el trabajo realizado después o antes de determinadas horas). Mientras la mayoría de los haizennin aceptó estos cambios, otros los aceptaron con la condición de que se dejase a salvo el derecho de cuestionar la decisión en este contexto. Como el hotel se negó a renovar su contrato, incoaron sendos procedimientos judiciales a fin de conseguir, entre otras cosas, la confirmación de los derechos contemplados en sus contratos de trabajo e impugnar la validez de la decisión de no renovar estos últimos.

993. En su comunicación de 31 de agosto de 2004, la dirección del hotel explica que en Japón existe una persona jurídica japonesa denominada Nihon Hilton KK, que fue constituida en 1983 como empresa mixta en la que intervienen Tokio Toshikaihatu KK (40 por ciento del capital social, y propietario del edificio), Hilton International (40 por ciento de las acciones) y Nipponkoa Insurance Co. Ltd. (10 por ciento), etc. Nihon Hilton KK administra un solo hotel (el Hilton de Tokio) por conducto de la entidad que ha elegido para explotarlo: Hilton International. Como los diez trabajadores demandantes («los Diez») habían sido contratados por Nihon Hilton KK, no puede considerarse que el Hilton de Tokio fuese su empleador en el sentido estricto del término. La parte demandada por los Diez y su sindicato era en realidad Nihon Hilton KK. El hecho de que la administración responda a la queja no significa que reconozca su condición de empleador en este caso.

994. Hilton no está en modo alguno de acuerdo en que el despido de los diez empleados se debió a sus actividades sindicales, en que ha intentado desarticular el sindicato ni en que ha violado los principios de la libertad sindical. Las cláusulas contractuales que regían las condiciones laborales de los haizennin son objeto de conflicto entre el hotel y el sindicato. Si bien este último sostiene que todos los haizennin se hallaban contratados por un período de larga duración, Hilton considera que empleaba a los haizennin, inclusive a los Diez, por día. El Tribunal del Distrito de Tokio y el Alto Tribunal oyeron los argumentos que ambas partes tenían que formular al respecto y resolvieron en contra del sindicato. La causa se halla actualmente pendiente ante el Tribunal Supremo. La voluntad del sindicato de calificar de «despido» la terminación de la relación laboral entre los Diez y Hilton depende ahora del peso que tenga su argumentación. Hilton la considera inválida, y así lo ha confirmado el Poder Judicial en dos ocasiones. Al ser empleados por Hilton por día, estos trabajadores no podían ser despedidos, pues no preexistía la contratación necesaria para que se produjese tal despido.

- 995.** Independientemente de la calificación que merezca la terminación de estas relaciones de empleo, Hilton sostiene que ha entablado de manera adecuada y consistente negociaciones colectivas con el sindicato, al que en ningún momento intentó desarticular. La decisión de Hilton de no volver a contratar a los Diez después del 11 de mayo de 1999 no guarda relación alguna con las actividades sindicales de estos últimos, sino con la situación económica desfavorable y la incapacidad de las partes para llegar a un acuerdo sobre nuevas condiciones laborales.
- 996.** Desde que la economía estalló a principios de los noventa, la economía japonesa se ha visto sumida en una recesión larga y grave que ha afectado a la totalidad del sector hotelero y ha obligado a varios hoteles famosos a cerrar sus puertas. Hilton no salió indemne de estos embates: después de seis años consecutivos de déficit, a finales del ejercicio de 1998 acumulaba una pérdida de 3.700 millones de yen y una deuda de 5.590 millones de yen, 2.900 millones de los cuales pudieron ser financiados mediante préstamos a corto plazo que debían renovarse constantemente para cubrir los costos de explotación. En septiembre de 1998, los bancos se negaron a seguir concediendo préstamos en estas condiciones, a menos que Toshikaihatsu KK suscribiese bonos del tesoro para garantizar sus empréstitos, opción que ésta rechazó, lo cual supuso la cancelación, el 30 de noviembre de 1998, del contrato de arrendamiento con Hilton. A partir de entonces Hilton no tuvo más remedio que centrar toda su energía en la negociación: con los bancos, para conseguir nuevos préstamos; con los accionistas, para conseguir más capital, y con el arrendador del edificio del hotel, para que retirase su aviso de resolución de contrato, redujese el alquiler y aceptase nuevos aplazamientos. Casi todas estas negociaciones dieron resultado y evitaron el cierre del hotel, gracias a que Hilton también redujo sus costos de explotación, incluidos los de personal.
- 997.** Hilton empezó reduciendo sus costos mediante la subcontratación de algunos servicios de alimentación y limpieza; en 1999 redujo en un 64 por ciento la contratación de nuevos empleados regulares y negoció una disminución de las indemnizaciones con el sindicato que representaba a los empleados regulares a tiempo completo (mediante una congelación de los incrementos salariales para el ejercicio de 1999, una disminución de las primas anuales de 5 a 3,45 meses de salario y la reducción de las licencias especiales remuneradas). En cambio, el cariz que tomaron las negociaciones con ZENROREN fue distinto.
- 998.** El 16 de octubre de 1998, el sindicato y Hilton se reunieron para celebrar su reunión anual de negociación colectiva. El sindicato solicitó un incremento de la remuneración y de la prima anual para los haizennin. Hilton explicó que no podía acceder a estas solicitudes a causa de la grave situación financiera que atravesaba, y que no podría garantizar su solvencia financiera a menos que reconsiderase las condiciones laborales de los haizennin y racionalizase todos los aspectos de la empresa, sin lo cual podría verse obligado a reducirla, traspasarla o cerrarla, en cuyo caso ya no podría emplear a ningún haizennin. El 27 de octubre el hotel expuso su postura por escrito al sindicato (es decir, su intención de reducir las remuneraciones a partir del 1.º de octubre de 1998 y la imposibilidad de abonar primas globales). El sindicato reiteró sus reivindicaciones el 19 de noviembre de 1998.
- 999.** En una segunda reunión de negociación colectiva mantenida el 27 de noviembre de 1998, Hilton volvió a explicar la situación general, así como las medidas adoptadas para reducir los costos, incluida la posibilidad de subcontratar tareas que hasta entonces realizaban los haizennin. Se desechó la idea después de que el sindicato y Hilton se pusieran de acuerdo en una oferta intermedia, acorde con las condiciones laborales ofrecidas por otros hoteles de la misma categoría (remuneración de las horas efectivamente trabajadas solamente, con la exclusión del tiempo previsto para las pausas y las comidas; modificación de las prestaciones de transporte; disminución de la prima por las horas trabajadas antes y después de las horas normales), lo cual hubiera supuesto un ahorro anual de unos

40 millones de yen. El 13 de enero de 1999 el sindicato rechazó la oferta por escrito, y volvió a pedir un aumento salarial.

- 1000.** El bloqueo se mantuvo en la tercera reunión de negociación, celebrada el 26 de enero de 1999. El 9 de marzo del mismo año se realizó una cuarta reunión de negociación, en la que Hilton informó al sindicato por escrito que modificaría las condiciones laborales de los haizennin a partir del 10 de abril de 1999. Dicha información se formuló en los siguientes términos: «Se ruega tomar nota de que el Hilton de Tokio no está en condiciones de emplear a los haizennin que no acepten las condiciones laborales vigentes a partir del 10 de abril de 1999».
- 1001.** Hilton refuta el alegato de la organización querellante según el cual vulneró el proceso de negociación colectiva vigente. Antes bien, se ciñó al procedimiento aplicable en Japón y negoció de buena fe mientras hubo esperanzas de que ambas partes llegasen a un acuerdo, y de hecho siguió negociando incluso después del 9 de marzo de 1999, ya que solicitó una mediación ante la Comisión de relaciones laborales de la administración metropolitana local de Tokio, que oyó a las dos partes los días 8, 20 y 30 de abril de 1999, aunque sin éxito. El 7 de mayo del mismo año se mantuvo una quinta reunión de negociación, en la que el sindicato informó a la dirección de que sus afiliados aceptaban la oferta de Hilton aunque «... se reservaba el derecho de impugnar los cambios de las condiciones laborales que le resultasen desfavorables». Hilton consideró que esta respuesta no era una aceptación sino una contraoferta, por lo que el 10 de mayo de 1999 informó al sindicato por escrito que la aceptación condicional equivalía a un rechazo de su oferta. Hilton también colocó a la entrada del lugar de trabajo un cartel que decía: «el plazo de aceptación escrita de los cambios de las condiciones de trabajo vencerá a las 12 de la noche del 11 de mayo. Se ruega a los haizennin que no hayan notificado su aceptación por escrito tomen nota de que su relación de empleo se habrá dado por terminada el 11 de mayo». Ninguno de los Diez prestó su consentimiento y Hilton dio por terminada su relación de empleo a partir de esa fecha.
- 1002.** Hilton concluye que la terminación de la relación de empleo de los Diez no se debió a las actividades sindicales de estos últimos. Reiteradas veces explicó al sindicato la grave situación financiera que atravesaba y en ningún momento intentó desarticularlo. En efecto, siempre negoció con él y llegó a un acuerdo sobre algunas de sus preocupaciones. Incluso desde el 11 de mayo de 1999 se siguen celebrando negociaciones colectivas de manera periódica. Los empleados actuales de Hilton están afiliados a varios sindicatos, entre ellos la organización querellante. Hilton no desalienta esta afiliación y entabla libremente negociaciones colectivas, como lo ha venido haciendo hasta ahora con la organización querellante. Hilton no ha violado en ningún momento los principios de la libertad sindical.
- 1003.** En lo que respecta a la sentencia del Alto Tribunal de Tokio, Hilton sostiene que la traducción facilitada por la organización querellante adolece de muchas inexactitudes y que, en cualquier caso, el Tribunal resolvió que el hotel tenía razones válidas para no renovar estos contratos, al estimar que: la modificación de las condiciones de trabajo obedecía a la necesidad de reducir costos; el hotel había celebrado negociaciones colectivas con el sindicato, al que había explicado reiteradamente los motivos del cambio; la aceptación condicional de los haizennin equivalía a un rechazo de la oferta del hotel y el hecho de obligar al hotel a renovar los contratos de trabajo por día resultaría para él una tarea excesivamente gravosa.
- 1004.** En su comunicación de 13 de septiembre de 2005, el Gobierno envía una copia de la decisión de la Corte Suprema de Tokio en el que rechaza la apelación de ZENROREN, ZENKOKUIPPAN por falta de fundamentos. La decisión del Alto Tribunal de Tokio es definitiva. En una comunicación de 19 de septiembre de 2006, el Gobierno reitera las observaciones transmitidas en sus comunicaciones anteriores.

C. Conclusiones del Comité

- 1005.** *El Comité toma nota de que la presente queja se refiere a alegatos de despido de miembros sindicales en relación con la supuesta negativa de un empleador privado a entablar una negociación colectiva significativa, situación que el Gobierno ha tolerado supuestamente al refrendar la postura del empleador, de forma que ha violado los convenios sobre la libertad sindical. El empleador niega haber despedido a estos empleados por sus actividades sindicales, haber intentado desarticular el sindicato y haber violado los principios de la libertad sindical.*
- 1006.** *Por lo que se refiere a los argumentos de Hilton sobre la estructura legal de esta empresa mixta creada para administrar el hotel y sus posibles repercusiones sobre la relación de trabajo entre Hilton y los «haizennin» (camareros), el Comité señala que la identidad del empleador no era un elemento decisivo en las decisiones pertinentes del tribunal, ni en el fallo del Alto Tribunal de Tokio que apoyó la opinión de Hilton. En estas dos instancias, el problema radicaba en la naturaleza del contrato y en si la terminación de la relación de trabajo equivalía a un despido ilegal o a una no renovación de los contratos individuales justificada por las circunstancias del caso. El tribunal de distrito falló a favor de los querellantes; el Alto Tribunal anuló esa decisión; y el Tribunal Supremo desestimó el recurso en apelación de ZENROREN-ZENKOKUIPPAN, con lo cual dio carácter definitivo al fallo del Alto Tribunal de Tokio y lo hizo obligatorio. Sobre la base de las pruebas presentadas, el Comité estima que Hilton era por lo menos el empleador de facto de los «haizennin»: durante varios años el sindicato que los representa y la dirección del hotel celebraron negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo; y los meseros que trabajan en un establecimiento Hilton pueden considerar legítimamente que son empleados de Hilton. El Comité también señala que, si bien el querellante sostiene que las acciones de Hilton estaban motivadas únicamente por una actitud antisindical, Hilton alega que se deben a la necesidad de recortar los costos, y que celebró negociaciones con el sindicato en varias ocasiones. Desde la perspectiva de la libertad sindical, por lo tanto, el Comité considera que la organización querellante no ha establecido (independientemente de la manera en que el Tribunal Supremo califique la terminación de la relación de trabajo — ya sea como despido ilegal en el contexto de un contrato de trabajo, o como la no renovación legal de un empleo diario) que estas medidas estaban motivadas por una actitud antisindical, por ejemplo, la terminación de la relación de trabajo se aplicó específicamente a los «haizennin» afiliados a ZENROREN. Teniendo en cuenta el fallo del Tribunal Supremo, el Comité llega a la conclusión de que este aspecto del caso no requiere un examen adicional.*
- 1007.** *En lo referente al alegato de la organización querellante según el cual el empleador se negó a entablar negociaciones significativas, el Comité recuerda que si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 817]. Las pruebas presentadas evidencian que se celebraron al menos cinco reuniones de negociación directa entre las partes y tres reuniones de mediación ante la Comisión de relaciones laborales competente, ninguna de las cuales permitió salir de esta situación de bloqueo. El Comité también toma nota de que el empleador hizo algunas concesiones y formuló contrapropuestas que el sindicato rechazó, con apego a sus pretensiones iniciales a lo largo de todo el proceso. En estas condiciones, el Comité concluye que, por muy desafortunados que puedan ser los resultados correspondientes para los trabajadores interesados, la negociación colectiva siguió su curso, tanto por conducto de reuniones de negociación directa como gracias al dispositivo de conciliación/mediación existente a escala nacional. El Comité considera por tanto que*

no pueden retenerse los alegatos de parcialidad y violación de los convenios sobre libertad sindical formulados contra el Gobierno.

- 1008.** *En lo referente a las alegadas tentativas del empleador de desarticular el sindicato, el Comité toma nota de que estos alegatos no han sido corroborados con pruebas. La negociación colectiva ha continuado hasta la fecha en el Hilton de Tokio, con varios sindicatos, incluida la organización querellante.*
- 1009.** *Por lo que se refiere a la referencia al caso núm. 2186 que hace el querellante, que trata sobre otro país, el Comité señala que todas las quejas se examinan caso por caso teniendo en cuenta las circunstancias individuales, y que las pruebas en ese caso demostraban injerencias y acciones antisindicales por parte del empleador [véase 330.º informe, párrafos 377-378], lo cual no ha quedado establecido en el presente caso.*

Recomendación del Comité

- 1010.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2432

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

Queja contra el Gobierno de Nigeria presentada por el Sindicato del Personal Docente Universitario (ASUU)

Alegatos: la organización querellante alega que las enmiendas a la Ley sobre los Sindicatos introducidas por el Gobierno en 2005, adoptadas sin la debida consulta tripartita, violan los principios de la libertad sindical respecto de las huelgas, los servicios esenciales y el derecho de sindicación

- 1011.** La queja figura en una comunicación de fecha 6 de junio de 2005 del Sindicato del Personal Docente Universitario (ASUU).
- 1012.** El Comité tuvo que aplazar el examen de este caso en dos ocasiones [véanse 338.º y 340.º informes, párrafos 5 y 6, respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafo 10], el Comité formuló un llamamiento urgente al Gobierno, en el que le indicó que, de conformidad con las reglas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobadas por el Consejo de Administración, podía presentar un informe sobre el fondo del caso en su siguiente reunión aun cuando la información o las observaciones solicitadas no se hubiesen recibido a tiempo. Hasta la fecha no se ha recibido respuesta alguna del Gobierno.
- 1013.** Nigeria 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

- 1014.** En su comunicación de fecha 6 de junio de 2005, el Sindicato del Personal Docente Universitario (ASUU) alega que la Ley sobre los Sindicatos (enmendada), aprobada en 2005 sin la debida consulta tripartita, viola los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores. En particular, la organización querellante señala a la atención del Comité los apartados *a)* y *b)* del artículo 6 y el artículo 9 de la nueva ley, relativos al derecho de huelga. La organización querellante alega además que la nueva ley niega el derecho a constituir sindicatos a los trabajadores que se desempeñan en el ejército, la marina, la fuerza aérea y la policía, así como en los servicios de aduanas e impuestos internos, de inmigración, penitenciarios y preventivos.
- 1015.** Según la organización querellante, el apartado *a)* del artículo 6 de la ley enmendada prohíbe la realización de huelgas en los servicios esenciales, entre los que se incluyen servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término. Más específicamente, la organización querellante señala que los servicios que se citan a continuación se consideran esenciales en virtud de la Ley sobre los Conflictos Laborales de 1990 (Cap. 432, Leyes de la Federación), a la que la nueva ley hace referencia: radio y televisión; servicios postales; puertos; servicios relacionados con «combustibles de toda índole»; transporte de personas, mercancías o ganado por carretera, líneas ferroviarias, mar, vías fluviales o aire; reparaciones de aeronaves, Casa de la Moneda, bancos y transporte urbano.
- 1016.** El querellante señala también a la atención del Comité el apartado *b)* del artículo 6 de la nueva ley, que limita las huelgas a los asuntos que constituyen un «conflicto relativo a un derecho». La ley define los conflictos relativos a un derecho como «todo conflicto laboral que surja a raíz de la negociación, la aplicación, la interpretación o la ejecución de un contrato de trabajo o de un convenio colectivo con arreglo a la ley o cualquier otra disposición legal promulgada que se refiera a asuntos relacionados con las condiciones de empleo». Según la organización querellante, la nueva ley priva a los trabajadores del derecho a promover sus intereses y a protestar contra las consecuencias sociales y laborales de la política económica del Gobierno tales como la pobreza, la malnutrición y el desempleo en gran escala.
- 1017.** El ASUU añade que el artículo 9 de la ley por el que se enmienda el artículo 42, 1), B) exige que «ningún sindicato o federación de sindicatos registrada o miembro alguno de los mismos podrá en el curso de una acción obligar a una persona que no sea miembro del sindicato a adherirse y hacer huelga o, de cualquier otra manera, impedir que las aeronaves puedan volar u obstruir las carreteras, instituciones o lugares públicos de cualquier índole con objeto de llevar a cabo la huelga» y por consiguiente otorga al Gobierno una amplia facultad discrecional para poder definir qué actividad de huelga ha de considerarse legal con arreglo a los términos vagos y demasiado amplios empleados por la ley. La organización querellante infiere de lo antedicho que cualquier grupo de trabajadores en huelga que se haya reunido en los locales o en la calle puede ser acusado de obstruir los locales y las vías públicas por el simple hecho de reunirse allí, aunque su actitud sea pacífica.
- 1018.** La organización querellante alega además que la nueva ley niega el derecho a constituir sindicatos a los trabajadores que se desempeñan en el ejército, la armada, la fuerza aérea y la policía, así como en los servicios de aduanas e impuestos internos, de inmigración, penitenciarios y preventivos.
- 1019.** La organización querellante cree que el motivo de esa enmienda era debilitar a los trabajadores sindicados de Nigeria y permitir que el Gobierno siguiera aplicando las mismas políticas económicas y sociales que han causado sufrimiento a los trabajadores de Nigeria en el pasado. Asimismo, la organización querellante considera que esta nueva ley

equivale a una interrupción del proceso de revisión global de la legislación laboral de Nigeria apoyado por la OIT.

B. Conclusiones del Comité

- 1020.** *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, aunque se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro.*
- 1021.** *En estas circunstancias, y de conformidad con las reglas 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 tener a disposición la información que habría esperado recibir del Gobierno.*
- 1022.** *El Comité recuerda que el objeto de todo procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. El Comité abriga la certeza de que, si protege a los gobiernos contra acusaciones sin razón, por su parte los gobiernos reconocerán la importancia de formular, para examen objetivo, respuestas detalladas sobre los hechos que puedan presentarse [véase 1.º informe del Comité, párrafo 31].*
- 1023.** *El Comité toma nota de que los alegatos en este caso se refieren a restricciones impuestas por la Ley sobre los Sindicatos (en su forma enmendada), de 2005, a los derechos de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, así como su derecho a hacer huelga. El Comité toma nota asimismo del alegato de la organización querellante según el cual esta legislación fue adoptada sin consultas tripartitas previas. A ese respecto, el Comité debe destacar el valor de las consultas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la preparación y aplicación de una legislación que afecte a sus intereses [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafos 929 y 930]. El Comité pide al Gobierno que tome nota de este principio en el futuro.*
- 1024.** *En cuanto a la definición de los servicios esenciales, el Comité pone de relieve que cualquier ley que prohíba la huelga en los servicios esenciales debería limitar la definición de tales servicios a su sentido estricto, esto es, servicios cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. El principio relativo a la prohibición de huelgas en los servicios esenciales podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no presten un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 542]. Si bien el Comité ha señalado previamente que lo que se entiende por servicios esenciales depende en gran medida de las condiciones propias de cada país y 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 las personas o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 541], también ha considerado que los siguientes servicios no son servicios esenciales en el sentido estricto del término: radio y televisión, el sector del petróleo, puertos (carga y descarga), banca, transporte en general, servicios postales, la Casa de la Moneda, transporte urbano y reparación de aeronaves. Por lo tanto, el Comité solicita al Gobierno que modifique la definición de «servicios esenciales» a fin de limitarlos a situaciones en las que haya una amenaza clara e inminente para la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. El Comité recuerda a este respecto*

que, el Gobierno podría, realizando consultas completas y francas con los interlocutores sociales, establecer un sistema de servicio mínimo en servicios que sean de utilidad pública en lugar de imponer una prohibición total de las huelgas, la cual debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término. El Comité recuerda asimismo que el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que las 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, y 3) en servicios públicos de importancia trascendental [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 556].

1025. Por lo que atañe a los alegatos de restricciones relativas al objetivo de las huelgas, el Comité toma nota de que el artículo 6 de la nueva ley limita las huelgas legales a los conflictos que se refieren a un derecho, definidos como «todo conflicto laboral que surja a raíz de la negociación, la aplicación, la interpretación o la ejecución de un contrato de trabajo o de un convenio colectivo con arreglo a la ley o a cualquier otra disposición legal promulgada que se refiera a las condiciones de empleo, así como un conflicto surgido a raíz de una infracción colectiva y fundamental de las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo por parte de los trabajadores, el sindicato o el empleador». Se desprende de dicha definición que la legislación excluiría por lo tanto toda posibilidad de una huelga legítima para protestar contra la política social y económica del Gobierno que afecte a los intereses de los trabajadores. El Comité recuerda que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga no sólo para apoyar su posición con respecto a la mejora de las condiciones de trabajo o reclamaciones colectivas de índole laboral, sino también en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social que tienen consecuencias directas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, protección social y nivel de vida [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 480]. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que enmiende el artículo 6 de la nueva ley a fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores pueden recurrir a la huelga con el fin de criticar las políticas económicas y sociales del Gobierno sin ser objeto de sanciones, así como en relación con los conflictos de interés.

1026. En cuanto al artículo 42, 1), B) enmendado, que estipula que «ningún sindicato o federación de sindicatos registrada o miembro alguno de los mismos podrá en el curso de una acción obligar a una persona que no sea miembro del sindicato a adherirse y hacer huelga o, de cualquier otra manera, impedir que las aeronaves puedan volar u obstruir las carreteras, instituciones o lugares públicos de cualquier índole con objeto de llevar a cabo la huelga», el Comité toma nota de que, según la organización querellante, ese enunciado podría restringir el ejercicio del derecho a realizar una huelga que de lo contrario sería legítima o una reunión pacífica. El Comité toma nota asimismo de que este artículo prevé dos prohibiciones: en primer lugar, la relativa a no poder obligar a personas no afiliadas a participar en una huelga y, en segundo lugar, la prohibición de obstruir carreteras, instituciones o lugares públicos de cualquier índole con objeto de llevar a cabo la huelga. El Comité considera que el sólo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencia o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 586]. En cuanto a la segunda prohibición, el Comité considera que la formulación de alcance tan amplio de este artículo podría determinar que cualquier reunión o piquete de huelga sean considerados ilícitos, y recuerda que las condiciones requeridas por la legislación para

que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 498]. Además, dado que los servicios relacionados con la navegación aérea, con excepción de los que prestan los controladores del tráfico aéreo, no se consideran en sí servicios esenciales, una huelga de los trabajadores de ese sector o de servicios conexos no debería ser objeto de una prohibición general, como podría desprenderse del enunciado de este artículo. El Comité solicita al Gobierno que enmiende su legislación a fin de que ésta esté en conformidad con los principios antes mencionados y de que se asegure de que las restricciones que se impongan a las acciones de huelga con el fin de garantizar el orden público no sean de tal índole que hagan que dicha acción sea relativamente imposible.

1027. Por lo que atañe al alegato de que se niega el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes a los trabajadores que se desempeñan en el ejército, la armada, la fuerza aérea y la policía, así como los servicios de aduana e impuestos internos, de inmigración, penitenciarios y preventivos, el Comité observa que, en efecto, el artículo 11 de la Ley sobre los Sindicatos (1973) niega el derecho de sindicación a los trabajadores de los servicios antes mencionados, así como a los empleados en la empresa encargada de la impresión de billetes y la acuñación de moneda de Nigeria, el Banco Central de Nigeria, Telecomunicaciones Exteriores de Nigeria y otros establecimientos según lo que determine el ministro en su momento. El Comité hace hincapié en que los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Recuerda además que las únicas excepciones autorizadas por el Convenio núm. 87 son las de los miembros de la policía y las fuerzas armadas, que deberían definirse de manera restrictiva y no deberían incluir, por ejemplo, a los trabajadores civiles que trabajan en los establecimientos de manufactura de las fuerzas armadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 222]. Asimismo, el Comité opina que las funciones ejercidas por los trabajadores de los servicios de aduanas e impuestos internos, inmigración, penitenciarios y preventivos no deberían justificar su exclusión respecto del derecho de sindicación conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio núm. 87. El Comité solicita por lo tanto al Gobierno que enmiende el artículo 11 de la Ley sobre los Sindicatos (1973) a fin de garantizar a estas categorías de trabajadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

1028. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las medidas tomadas o previstas con respecto a las enmiendas a la legislación requeridas según lo mencionado precedentemente. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina. Asimismo, somete a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.

Recomendaciones del Comité

1029. 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 respondido a ninguno de los alegatos de la organización querellante. El Comité insta firmemente al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro;*
- b) *el Comité espera que el Gobierno se asegure en el futuro de que se celebren consultas completas y francas con las organizaciones de trabajadores y de*

empleadores antes de adoptar cualquier disposición legislativa que afecte a los intereses de los mismos;

c) *el Comité solicita al Gobierno que enmiende su legislación de conformidad con las exigencias de los Convenios núms. 87 y 98 a fin de:*

- *limitar la definición de «servicios esenciales» conforme al sentido estricto del término, esto es, servicios cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población;*
- *garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan recurrir a huelgas de protesta con el fin de criticar las políticas económicas y sociales del Gobierno que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida, así como en relación con los conflictos de intereses, sin ser objeto de sanciones;*
- *garantizar que no se prohíba la incitación pacífica de los trabajadores a participar en una huelga que no está prohibida;*
- *garantizar que no se utilice el texto del artículo 42, 1), B) para declarar ilegales acciones pacíficas de huelga, con inclusión de los piquetes, las ocupaciones del lugar de trabajo y las reuniones en el mismo, y que toda restricción a las acciones de huelga con objeto de garantizar el mantenimiento del orden público no sea de índole tal que haga que dicha acción sea relativamente imposible;*
- *enmendar el artículo 11 de la Ley sobre los Sindicatos (1973) a fin de que los trabajadores del Departamento de Aduanas e Impuestos Internos, del Departamento de Inmigración, de los servicios penitenciarios, de la empresa encargada de la impresión de billetes y la acuñación de monedas de Nigeria, del Banco Central de Nigeria y de Telecomunicaciones Exteriores de Nigeria tengan garantizado el derecho de sindicación y de negociación colectiva;*

el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las medidas tomadas a este respecto;

d) *el Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, y*

e) *el Comité somete los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

CASO NÚM. 2248

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)**

Alegatos: despido o traslado de sindicalistas en la empresa Petrotech Peruana S.A.; la empresa Cía. Minera Santa Luisa S.A.; la Corporación Aceros Arequipa S.A. y la empresa Southern Peru Copper Corporation

- 1030.** El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2005 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 338.º informe, párrafos 1187 a 1210, aprobado por el Consejo de Administración en su 294.ª reunión (noviembre de 2005)].
- 1031.** La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) envió informaciones complementarias por comunicaciones de fechas 25 de septiembre de 2005 y 6 y 13 de enero de 2006. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 23 de enero y 8 de marzo de 2006.
- 1032.** 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. Examen anterior del caso

- 1033.** En su anterior examen del caso en su reunión de noviembre de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 338.º informe, párrafo 1210]:
- 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;
 - 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;
 - 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;

- en cuanto a los alegatos relativos al despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Área Instrumentación, Electricidad y Sistema de Aguas del Área 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;
- 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
- 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.

B. Informaciones complementarias de la organización querellante

- 1034.** En su comunicación de 26 de septiembre de 2005, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega que once meses después del despido de su secretario general (Sr. Ricardo Quispe Caso) por sus actividades sindicales, las autoridades judiciales no se han pronunciado todavía; como consecuencia de ese despido los hijos del Sr. Quispe fueron desalojados de su colegio (que administra la empresa Southern Peru Copper Corporation) y privados de sus prestaciones de salud.
- 1035.** En sus comunicaciones de fechas 6 y 13 de enero de 2006, la CGTP indica que por sentencia de fecha 14 de diciembre de 2005 se ordenó la reposición del Sr. Ricardo Quispe Caso en su puesto de trabajo con el pago de las prestaciones debidas.
- 1036.** La CGTP añade que la señora Fiscal de la Fiscalía Mixta de Jorge Basadre, mediante escrito-denuncia, de fecha 15 de noviembre de 2005, formuló denuncia penal contra el Sr. Ricardo José Quispe Caso, por delito contra la tranquilidad pública en la modalidad de reunión tumultuosa, en agravio de la empresa Southern Peru y colectividad (variando sustancialmente su anterior resolución que había ordenado el archivamiento de esa denuncia) sin que existan elementos fehacientes que indiquen al trabajador Sr. Quispe como autor de los ilícitos penales imputados. Es más lamentable la conducta del señor Juez del Juzgado Mixto de Jorge Basadre, quien acogió la denuncia de la señora Fiscal y trece días después aperturó instrucción penal con mandato de comparecencia. Para la CGTP se trata de una conducta antisindical.
- 1037.** La CGTP señala que en todos los procesos que involucran al sindicalista Ricardo José Quispe Caso, se ha ofrecido como medio probatorio un peritaje del video que filmó los hechos ocurridos durante una huelga de los trabajadores mineros de Toquepala, del 31 de agosto al 12 de septiembre de 2004, que prueban objetivamente que el Sr. Quispe cuidaba y protegía a los ocupantes del vehículo de propiedad de la empresa minera y no incurrió en los hechos violentos alegados por la empresa.

C. Nueva respuesta del Gobierno

- 1038.** En sus comunicaciones de fechas 23 de enero y 8 de marzo de 2006, el Gobierno declara en lo que respecta a los despidos en la empresa Petrotech Peruana S.A. que la legislación prevé la reposición en su puesto de trabajo, de los trabajadores o dirigentes sindicales despedidos por su afiliación o su participación en actividades sindicales. Corresponde al juez pronunciarse a este respecto. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE-PIURA, llevó a cabo una visita de inspección especial con fecha 28 de octubre de 2005, acto en el que se pudo verificar que, el Sr. Leonidas Campos Barranzuela (secretario general del sindicato) fue repuesto a su puesto de trabajo el 24 de septiembre de 2004.
- 1039.** En lo que respecta al alegado traslado antisindical de dirigentes, de la labor productiva principal a la limpieza pública del campamento en la Compañía Minera Santa Luisa S.A., el Gobierno declara que la demanda judicial entablada por el Sindicato de la empresa fue declarada infundada por las autoridades judiciales, habiéndose archivado el expediente. De la documentación enviada por el Gobierno surge que diferentes autoridades judiciales desestimaron la demanda del sindicato por referirse como despedido a un trabajador que había renunciado a la empresa o porque la demanda fue presentada por el sindicato sin referirse a trabajadores y violaciones específicas de la legislación (lo que implica falta de legitimación procesal).
- 1040.** En cuanto al alegado despido colectivo de 132 trabajadores sindicalizados (entre ellos seis dirigentes sindicales) de la Empresa Embotelladora Latinoamericana S.A. (ELSA), el Gobierno declara que el 2 de septiembre de 2004, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del MTPE expidió la resolución directoral por la cual dispuso desaprobar la solicitud de cese colectivo de trabajadores por motivos estructurales presentada por ELSA, en tanto no haberse comprobado la existencia de una causa estructural que justifique la medida. Posteriormente, tanto la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Callao como la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, convalidaron dicha decisión. Es importante recalcar que inicialmente el cese colectivo comprendía a 233 trabajadores, sin embargo entre el 25 de mayo de 2004, y hasta el 12 de julio de 2004, se retiraron voluntariamente un total de 133 trabajadores, mientras que 32 fueron reubicados y siguen laborando, de tal manera que sólo 68 trabajadores de la relación inicial serían los beneficiarios del pronunciamiento que rechazó la autorización de despido colectivo al no encontrarse justificado, de ahí la obligación de la empresa de reponer a estos trabajadores, precisamente al no haberse amparado la solicitud de cese colectivo planteada originalmente por la empresa. De lo señalado anteriormente se puede concluir la no existencia de amenaza o violación de los derechos de libertad sindical de los denunciantes por parte del Gobierno. El Gobierno se refiere también a los alegatos relativos al despido del Sr. Ricardo José Quispe Caso, delegado de Sección del Area de Instrumentación, Electricidad y de Aguas del Area de Toquepala del Sindicato de Trabajadores Mineros de Toquepala por parte de la empresa Southern Perú Cooper 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 precisa que el proceso se encuentra en fase de expedición de sentencia.
- 1041.** Tanto las conclusiones como las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical respecto de este caso, para su atención cabal hace necesario contar con los pronunciamientos definitivos que emita el Poder Judicial respecto de los temas sometidos a su consideración. Sin embargo, de acuerdo al análisis efectuado de cada uno de los temas, el Gobierno estima que de lo anterior surge la no existencia de amenaza de violación de los derechos de libertad sindical de los denunciantes por parte del Gobierno y que éste ha promovido su cumplimiento a través de diversas acciones. Por último, el Gobierno indica que seguirá informando de las demás cuestiones pendientes.

D. Conclusiones del Comité

- 1042.** *El Comité toma nota de las respuestas del Gobierno sobre cuatro de las seis solicitudes de información o de acción formuladas en sus recomendaciones efectuadas en su reunión de noviembre de 2005.*
- 1043.** *En lo que respecta a la recomendación relativa al despido de dirigentes sindicales (el secretario general y el subsecretario Sres. Leónidas Campos Barranzuela y Julio Purizaca Cornejo, en diciembre de 2002), en la empresa Petrotech Peruana S.A. inmediatamente después de la constitución de la organización sindical, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el Sr. Leónidas Campos Barranzuela, secretario general del sindicato, fue repuesto en su puesto de trabajo y la legislación prevé que la autoridad judicial dicte orden de reposición a favor de los dirigentes o afiliados despedidos por razones sindicales. El Comité pide al Gobierno que indique si el dirigente sindical Julio Purizaca Cornejo presentó una demanda judicial para obtener su reposición en su puesto de trabajo, así como, en caso afirmativo que comunique el resultado.*
- 1044.** *En cuanto al alegado traslado antisindical de dirigentes sindicales por parte de la Cía. Minera Santa Luisa S.A., el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la demanda judicial («acción de amparo») entablada por el sindicato fue declarada infundada por la autoridad judicial.*
- 1045.** *En cuanto al alegado despido colectivo de 132 trabajadores sindicalizados (incluidos seis dirigentes sindicales) de la Empresa Embotelladora Latinoamericana S.A., el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno al respecto y de manera más particular de que 1) el Ministerio de Trabajo desaprobó en septiembre de 2004 la solicitud de cese colectivo de trabajadores «por motivos estructurales» presentada por la empresa al no haberse comprobado la existencia de una causa estructural que justifique la medida; 2) anteriormente se habían retirado voluntariamente 133 trabajadores y otros 32 fueron reubicados; y 3) como consecuencia de la resolución del Ministerio de Trabajo se obligó a la empresa a reponer a los 68 trabajadores restantes.*
- 1046.** *En cuanto al despido del Sr. Ricardo Quispe Caso, el Comité toma nota con interés de que la organización querellante ha informado de que este dirigente sindical ha sido repuesto en su puesto de trabajo por sentencia de la autoridad judicial. El Comité lamenta el despido de este dirigente sindical y el largo tiempo que duró el proceso judicial hasta que fue reintegrado a su puesto de trabajo, así como el hecho de que sus hijos fueran desalojados de su colegio y privados de sus prestaciones de salud hasta el reintegro. Asimismo, tomando nota de los alegatos relativos al proceso penal seguido contra el dirigente sindical Ricardo Quispe Caso a instancias de la empresa Southern Perú Copper Corporation, por delito contra la tranquilidad pública («reunión tumultuosa»), sin que existan, según la organización querellante, elementos fehacientes y con fines antisindicales, el Comité pide al Gobierno que envíe la sentencia que dicte.*
- 1047.** *El Comité reitera sus recomendaciones de noviembre de 2005 en relación con las cuestiones sobre las que el Gobierno no ha respondido y le urge a que sin demora envíe sus observaciones en particular:*
- *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*
 - *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 de Ancash por el presidente de la región de Ancash.

Recomendaciones del Comité

1048. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité pide al Gobierno que indique si el dirigente sindical Julio Purizaca Cornejo (empresa Petrotech Peruana S.A.) presentó una demanda judicial para obtener su reposición en su puesto de trabajo, así como, en caso afirmativo que comunique el resultado;*
- b) tomando nota de los alegatos relativos al proceso penal seguido contra el dirigente sindical Ricardo Quispe Cano a instancias de la empresa Southern Perú Cooper Corporation, por delito contra la tranquilidad («reunión tumultuosa»), sin que existan, según la organización querellante, elementos fehacientes y con fines antisindicales, el Comité pide al Gobierno que envíe la sentencia que se dicte;*
- c) 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 urge una vez más al Gobierno a que sin demora 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*
- d) el Comité urge una vez más al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones 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 de Ancash por el presidente de la región de Ancash.*

CASO NÚM. 2452

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

**Queja contra el Gobierno de Perú
presentada por
la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP)**

Alegatos: incumplimiento de las disposiciones del convenio colectivo y de la legislación en materia de remuneraciones y prestaciones económicas; negativa de licencias sindicales a los dirigentes sindicales; práctica contrarias a la negociación colectiva

- 1049.** La queja figura en comunicaciones de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) de fechas 30 de mayo y 4 de octubre de 2005. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 30 de marzo y 4 de agosto de 2006.
- 1050.** Perú 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

- 1051.** En sus comunicaciones de 30 de mayo y 4 de octubre de 2005, la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) alega que la empresa Electro Sur Medio S.A.A. está siendo sometida a un procedimiento concursal en base a la Ley General del Sistema Concursal de 5 de agosto de 2002, que pone en peligro los derechos de 285 trabajadores, los derechos derivados de la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho al empleo y los créditos laborales de los trabajadores. La mencionada ley — que el querellante adjunta — establece que «los procedimientos concursales tienen por finalidad propiciar un ambiente idóneo para la negociación entre los acreedores y el deudor sometido a concurso, que les permita llegar a un acuerdo de reestructuración o en su defecto, a la salida ordenada del mercado, bajo reducidos costos de transacción». Este proceso concursal pretende encubrir el fracaso de la privatización realizada en 1997 durante el período de la dictadura fujimorista y el incumplimiento de los compromisos de privatización e inversión, el saqueo de los recursos económico/financieros de la empresa y el desmantelamiento y deterioro de los locales, sede e infraestructura de la misma.
- 1052.** La FTLFP señala que entre los derechos y beneficios sistemática e ilegalmente incumplidos figuran:
- incumplimiento de pago de remuneraciones, los que se han efectuado hasta con un mes de retraso;
 - incumpliendo de los depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), los que se vinieron haciendo con meses de retraso;
 - incumplimiento del depósito por concepto de aporte a las AFP, los que se vinieron haciendo con meses de retraso;

- incumplimiento del pago oportuno de las gratificaciones, los que se vinieron haciendo con un mes de retraso;
- demora en la entrega de las cuotas sindicales de base y nacional, producto del descuento por planilla a los sindicalizados;
- demora en la entrega de las retenciones de dinero efectuadas a los trabajadores por concepto de amortizaciones de préstamos a las entidades bancarias y financieras;
- demora en la entrega a los beneficiarios de las retenciones de dinero efectuadas a los trabajadores por concepto de retenciones judiciales y a FINISTERRE (servicios funerarios);
- los inversionistas argentinos y los supuestos acreedores que por turnos administran la empresa Electro Sur Medio S.A.A., han establecido una supuesta prelación en el orden del cumplimiento de las obligaciones, situación que posterga el pago de los derechos y obligaciones laborales en la última prelación.

1053. La FTLFP añade que se está buscando una coyuntura apropiada para despedir a los trabajadores sindicalizados. Asimismo, la empresa Electro Sur Medio S.A.A. con el pretexto del proceso concursal viene incumpliendo los derechos fundamentales de los trabajadores y en particular:

- no soluciona el pliego de reclamos de julio de 2004 – junio de 2005 haciendo caso omiso a la intervención del Ministerio de Trabajo;
- no soluciona el pliego de reclamos de julio de 2005 – junio de 2006 haciendo caso omiso a la intervención del Ministerio de Trabajo;
- niega la concesión de las facilidades sindicales (licencia, pasaje y viáticos) a los dirigentes sindicales de los niveles de base, regional y nacional procedentes de Electro Sur Medio S.A.A. prevista en los convenios colectivos;

1054. Igualmente, prosigue la FTLFP, existe una gestión empresarial sistemática y sostenida en Electro Sur Medio S.A.A. para desactivar la legítima actividad y representación sindical y con ese objetivo antisindical y con el pretexto del proceso concursal pretenden reducir el número de trabajadores sindicalizados sujetos a negociación colectiva.

1055. En la documentación facilitada por la organización querellante consta que el sindicato de la empresa ha presentado una denuncia penal ante la fiscalía y una demanda civil ante la autoridad judicial civil, tendiente al pago de los créditos de los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

1056. En su comunicación de 30 de marzo de 2006, el Gobierno adjunta una comunicación de la empresa Electro Sur Medio S.A.A. (ESM S.A.A.) de fecha 10 de febrero de 2006 que se reproduce a continuación:

Sobre el particular, precisamos que tales quejas están orientadas a cuestionar fundamentalmente los siguientes aspectos:

1. El proceso de privatización adoptado por el Gobierno peruano, y específicamente en el caso de venta de Electro Sur Medio S.A.A.

En lo referido a la privatización de ESM S.A.A., manifestamos que fue un proceso adoptado por el Gobierno peruano en marzo de 1997, y de ello ya han respondido los organismos pertinentes. En todo caso, no podemos señalar que se trata de un

fracaso, cuando esta empresa viene trabajando con mucho esfuerzo para recuperarse del mal manejo económico de anteriores administraciones, y precisamente el 25 de noviembre de 2005, INDECOPI aprobó el plan de reestructuración de ESM, en el cual se acordó dar prioridad al cronograma de pagos de las acreencias laborales, que estrictamente se viene cumpliendo a partir del 15 de diciembre de 2005.

2. El supuesto de incumplimiento de pago de remuneraciones, incumplimiento de pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), pagos de aportes al Fondo de Pensiones (AFP), y otros; que se acusa sin prueba alguna.

En lo que se refiere a este aspecto, debemos manifestar que tanto la actual administración (Reestructuradora de Empresas S.A.C.), como las que nos antecedieron (Consultoría «A» S.A.C. y TRECA S.A.C.), al asumir la administración judicial hicieron denodados esfuerzos entre el 31 de octubre de 2003 y enero de 2004, para poner al día los pagos de CTS, AFP, y a partir de febrero de 2004 estos pagos vienen haciéndose puntualmente de acuerdo con el cronograma de pago establecidos por los organismos pertinentes.

En cuanto al pago de remuneraciones, éstas se vienen pagando puntualmente. Ello es muy fácil de demostrar con la información que obra en nuestros archivos contables, y con la copia del acta de visita programada de 11 de octubre de 2005 (expediente núm. 083-2005-VPG-SDI-ICA), que prueban que en lo que se refiere a política de cumplimiento de disposiciones laborales, venimos cumpliendo.

3. La falta de solución a los pliegos de reclamo correspondiente a los períodos julio de 2004 – junio de 2005 y julio de 2005 a junio de 2006.

En cuanto a la acusación de no querer solucionar los pliegos de reclamos correspondientes a los períodos antes señalados, debemos hacer las siguientes precisiones:

La organización sindical presentó a la empresa el pliego de reclamos correspondiente al período 2004-2005 el mismo que luego de su revisión y al amparo del artículo 54 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo fue devuelto al no cumplir con las formalidades de ley, como el hecho de no adjuntarse el acta de asamblea general donde constara la elección de la junta directiva, la determinación en dicha asamblea de la comisión negociadora del pliego y de sus facultades y la respectiva comunicación a la empresa de la nueva junta directiva.

Luego de dicha devolución y después de expresar las partes sus posiciones, la autoridad de trabajo expidió dos autos sub-directorales de fechas 17 y 20 de junio mediante los cuales daba por iniciada la negociación colectiva, pese a las observaciones de ESM. De manera paralela la empresa inició las investigaciones sobre el sindicato determinándose que la misma no sólo no había cumplido con los requisitos para iniciar válidamente una negociación colectiva, sino que además, no había cumplido con renovar su junta directiva de acuerdo a ley y a sus propios estatutos.

Para llegar a tales conclusiones se produjeron dos hechos: i) se solicitó al Ministerio de Trabajo una copia del actual estatuto que regía a la organización sindical el mismo que al ser entregado a la empresa se verificó que contenía de manera expresa normas que definían lo relacionado al proceso eleccionario de su junta directiva y que no habían sido respetadas por la organización sindical y ii) se pidió al Ministerio la copia del último registro sindical de la actual junta directiva, esto con la finalidad de corroborar si en efecto, habían cumplido con las normas de su estatuto y con el procedimiento previsto en el TUPA del Ministerio y ello por la duda razonable que había originado la forma como comunicó a la empresa el inicio de la negociación colectiva.

Al final se ha concluido que las negociaciones colectivas ante señaladas se han visto estancadas por situaciones ajenas a la empresa, originadas por la falta de legitimidad de los dirigentes sindicales que se arrogaron la representación del Sindicato Unico de Trabajadores de ESM S.A.A. de Ica Nazca y anexos, sin observar los requisitos exigidos por su propio estatuto social con que se rigen, e incumplimiento de las normas mínimas elementales que exige nuestra legislación laboral vigente para su registro, situación que ha merecido el pronunciamiento, en última instancia, de la Dirección y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, mediante auto

directoral núm. 074-2005-DPSC/ICA, el 28 de noviembre de 2005, y del cual acompañamos copia.

El efecto de esta resolución fue que se dejó sin efecto la toma de conocimiento de la junta directiva careciendo en consecuencia la organización sindical de representación legal. En buena cuenta, con esto se acredita que la empresa en ningún momento ha tenido una conducta antisindical, sino por el contrario, que sus actos han estado amparados en las resoluciones expedidas por la propia autoridad administrativa del trabajo.

Así, considerando que ambas negociaciones colectivas se iniciaron a nivel de empresa, de conformidad con el artículo 5 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante D.S. núm. 010-2003-TR, en estricto rigor de la normativa vigente, tenemos la obligación de asegurarnos un debido proceso negociando con quienes acrediten cumplir con las formalidades exigidas por nuestra legislación laboral vigente.

- 1057.** La empresa envía también copia de decisiones del Ministerio de Trabajo de las que surge que la comisión negociadora no acompañó el acta de la asamblea sindical con los acuerdos y decisiones (proyecto de negociación colectiva para 2004-2005, reforma de estatutos, cambios en la junta directiva), que el sindicato está compuesto de 10 secretarías en lugar de 12 como establecen los estatutos y que no consta acta de los cambios en la junta directiva ni tampoco los nuevos estatutos ni la integración de la comisión negociadora.
- 1058.** En su comunicación de 4 de agosto de 2006, el Gobierno declara que las negociaciones colectivas a las que hace mención la organización sindical no han podido continuar, por cuanto las personas que presiden la Junta Directiva de dicho sindicato carecen de representatividad legal, tal como lo acredita el auto directoral núm. 074.2005-DPSC/ICA, de fecha 28 de noviembre de 2005, donde se declara nulo el auto subdirectoral núm. 030-2005-SD-NCRGP, de fecha 31 de octubre de 2005, a efectos que el gremio sindical se adecue a las disposiciones contenidas en el numeral 40 del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo, el cual establece la obligación de adjuntar la documentación pertinente para efectos de la toma de conocimientos de las juntas directivas de los sindicatos por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los documentos que la Autoridad Administrativa de Trabajo solicita al sindicato se adjunten son: la copia del acta de asamblea general en la que conste los nombres de los participantes a dicho evento; la copia de la comunicación dirigida al empleador debidamente recepcionada; y la copia legalizada de la asamblea en la que conste la aprobación de la modificación de estatutos o designación de la nueva junta directiva, para, de esta manera, corroborar la legitimidad de los dirigentes sindicales que ejercen la representación en las negociaciones colectivas.

C. Conclusiones del Comité

- 1059.** *El Comité observa que en la presente queja (que se sitúa en el marco de un procedimiento concursal que afecta a la empresa privatizada Electro Sur Medio S.A.A. (ESM S.A.A.)) la organización querellante alega: 1) el incumplimiento o retrasos en el cumplimiento de las disposiciones del convenio colectivo y de la legislación en materia de remuneraciones y otras prestaciones económicas; 2) la negativa de facilidades a los dirigentes sindicales (licencia sindical, pago de viajes y viáticos); 3) la negativa de la empresa a negociar con el sindicato los pliegos de reclamos desde julio de 2004; y 4) la pretensión de la empresa de reducir el número de trabajadores sindicalizados sujetos a la negociación colectiva. La organización querellante pone de relieve que esta situación concursal y el deterioro económico que venía experimentando la empresa pone en peligro no sólo los créditos laborales de los trabajadores sino también su derecho al empleo.*
- 1060.** *El Comité toma nota de que el Gobierno ha facilitado el punto de vista de la empresa que: 1) niega que la privatización sea un fracaso y que respondió al mal manejo económico de*

anteriores administraciones; 2) afirma que a partir de febrero de 2004 los pagos de remuneraciones y de otro tipo a los que se refiere la organización querellante vienen haciéndose puntualmente de acuerdo con el cronograma establecido; 3) los pliegos de reclamos presentados por el sindicato de la empresa fueron devueltos al no cumplir las formalidades legales, que exigen la entrega del acta de asamblea general donde figure la elección de la junta directiva del sindicato, la determinación en dicha asamblea de la comisión negociadora y la comunicación a la empresa de la nueva junta directiva; esto fue constatado por la autoridad administrativa en una resolución. El Comité observa que la empresa no ha hecho comentarios sobre los alegatos relativos a la negativa de permisos sindicales y de pago de viajes y viáticos a los dirigentes sindicales ni a la alegada pretensión de la empresa de reducir el número de trabajadores sindicalizados sujetos a la negociación colectiva ni a la falta de descuento de las cotizaciones sindicales por parte de la empresa.

- 1061.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, los requisitos que debe cumplir el sindicato para ejercer la representatividad y poder negociar son la entrega de los siguientes documentos: la copia del acta de asamblea general en la que conste los nombres de los participantes a dicho evento; la copia de la comunicación dirigida al empleador debidamente recepcionada; y la copia legalizada de la asamblea en la que conste la aprobación de la modificación de estatutos y designación de la nueva junta directiva.*
- 1062.** *En estas condiciones, el Comité invita al sindicato de la empresa a que subsane el incumplimiento (constatado por la autoridad administrativa) de los requisitos legales y documentos necesarios para negociar colectivamente. El Comité observa que en las circunstancias descritas el Gobierno y la empresa no reconocen la representación sindical y que por ello es posible que la empresa no conceda permisos sindicales y otras facilidades a los representantes sindicales.*
- 1063.** *Asimismo, el Comité pide al Gobierno que se asegure del descuento de las cotizaciones sindicales por la empresa, del pago efectivo sin retrasos de las remuneraciones y prestaciones económicas previstas en la ley y en el convenio colectivo a los trabajadores de Electro Sur Medio S.A.A. El Comité espera que una vez que el sindicato de la empresa cumpla con los requisitos legales podrá negociar colectivamente y obtener las licencias sindicales, puntos éstos de extraordinaria importancia en la actual situación de concurso de acreedores en que se encuentra la empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1064.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendación siguientes:*
- a) el Comité invita al sindicato de la empresa a que subsane el incumplimiento (constatado por la autoridad administrativa) de los requisitos vigentes necesarios para negociar colectivamente en particular los relativos a la presentación de los documentos mencionados en las conclusiones;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que se asegure del descuento de las cotizaciones sindicales por la empresa, del pago efectivo sin retrasos de las remuneraciones y prestaciones económicas previstas en la ley y en el convenio colectivo a los trabajadores de Electro Sur Medio S.A.A. El Comité espera que una vez que la organización sindical cumpla con los requisitos legales podrá negociar colectivamente y obtener las licencias sindicales,*

puntos éstos de extraordinaria importancia en la actual situación de concurso de acreedores en que se encuentra la empresa, y

c) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2265

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Suiza
presentada por
la Unión Sindical Suiza (USS)**

Alegatos: en materia de despidos antisindicales en el sector privado, la legislación suiza no se ajusta a las normas internacionales del trabajo, y en especial al Convenio núm. 98 ratificado por Suiza, puesto que dicho país no prevé la reintegración de los delegados o representantes sindicales y establece el pago de una indemnización irrisoria consistente en tres meses de salario, desprovista de todo carácter disuasivo, que no puede superar, en ningún caso, el monto correspondiente a seis meses de salario

- 1065.** El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en su reunión de noviembre de 2004, en la cual presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 335.º informe, párrafos 1260 a 1356].
- 1066.** La Unión Sindical Suiza (USS) comunicó informaciones adicionales en una carta de fecha 7 de abril de 2006.
- 1067.** El Gobierno envió comunicaciones con las fechas siguientes: 30 de noviembre de 2004, 8 de marzo, 27 de abril, 25 de agosto y 13 de diciembre de 2005; 17 y 27 de enero, 21 de abril, 19 de junio y 5 de octubre de 2006.
- 1068.** Suiza 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

1069. En su reunión de noviembre de 2004, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:

El Comité invita al Gobierno a que conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores examine la situación actual a nivel del derecho y a nivel de la práctica en materia de protección contra los despidos por motivos antisindicales, a fin de que, a la luz de los principios expuestos anteriormente y si la discusión tripartita lo estima necesario, se tomen medidas para que dicha protección sea realmente eficaz en la práctica. El Comité pide al Gobierno que le comunique informaciones sobre la evolución de la situación en lo que respecta a las cuestiones tratadas en este caso.

B. Informaciones adicionales

1070. En su comunicación de 7 de abril de 2006, la USS declara que, a raíz del informe del Comité, se celebraron discusiones en la Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT entre los representantes del Gobierno, de los empleadores, de la USS y de Travail.Suisse (segunda organización sindical principal del país). Según la USS, las discusiones están bloqueadas porque los representantes de los empleadores se oponen a toda mejora de la protección de los delegados sindicales y de los representantes elegidos por los trabajadores, a pesar de las propuestas de compromiso presentadas por la USS (véase el anexo 1). Ante esta oposición, el Gobierno suizo parece estimar que no tiene posibilidades de actuar.

1071. En la práctica, la situación de los representantes sindicales y del personal sigue deteriorándose con el aumento de la competencia resultante de la globalización de los intercambios. En Suiza, son cada vez más numerosos los despidos de personas que defienden los derechos de los trabajadores en las empresas debido a que no existe ningún tipo de protección eficaz contra la rescisión de los contratos de trabajo de esas personas. La USS da nuevos ejemplos de despidos abusivos de delegados sindicales y de representantes elegidos por los trabajadores, que se suman a los 11 casos mencionados en la queja inicial:

- Caran d'Ache, S.A. (cantón de Ginebra), despido de los Sres. Rémi Cottenceau y Jean-Marc Hochuli (despido de dos de los tres miembros de la comisión del personal administrativo y de supervisión técnica de Caran d'Ache, S.A.). La empresa Caran d'Ache, S.A. emplea a alrededor de 280 personas. Su personal operativo, que se compone de unas 100 personas, dispone de su propia comisión del personal y se rige por un convenio colectivo de trabajo distinto al del personal administrativo y técnico, que se compone de aproximadamente 180 personas. La comisión del personal administrativo y de supervisión técnica fue reelegida el 11 de diciembre de 2003, con arreglo a un procedimiento electoral solicitado por el personal y aceptado por la dirección. Los resultados de la elección fueron validados en particular por la directora de recursos humanos y representante de la dirección ante la comisión electoral.

La comisión del personal deliberó y se reunió con la dirección en varias ocasiones en 2004 y 2005. En septiembre de 2005, la dirección despidió a cuatro de los 180 trabajadores administrativos y técnicos, entre los que figuraban dos de los tres miembros de la comisión del personal, por razones económicas y sin aducir ninguna falta por parte de estos trabajadores. Los dos miembros despedidos recurrieron al Tribunal de conciliación del cantón de Ginebra (*prud'hommes*). Durante la audiencia de conciliación, Caran d'Ache, S.A. aceptó pagar al Sr. Cottenceau una suma equivalente a seis meses de salario a título de indemnización, es decir, la indemnización máxima que puede obtenerse mediante el procedimiento por despido abusivo de un representante del personal. El caso del Sr. Hochuli todavía está pendiente ante el Tribunal de conciliación del cantón de Ginebra.

- Nove, Impression et Conseil, S.A., Nyon (cantón de Vaud), despido del Sr. Marc Boutin. En 2003, en el momento de celebrarse las elecciones para designar a los miembros de la comisión del personal, el Sr. Michel Python, primer trabajador que presentó su candidatura, fue despedido. Un miembro del personal, el Sr. Marc Boutin, circuló una petición para reunir firmas contra este despido. El sindicato Comédia logró posteriormente que la empresa pagara una indemnización al Sr. Python. No se celebraron las elecciones. A principios del verano de 2003, la dirección estableció contactos con el Sr. Marc Boutin para que aceptara ser nombrado miembro de la comisión del personal, y él aceptó. El Sr. Boutin también era representante (enlace) del sindicato Comédia en la empresa.

Un acta de una reunión sindical (en la cual el Sr. Boutin exponía la difícil situación en que se encontraba el personal de la empresa Nove) llegó a manos de la dirección de la empresa durante la segunda quincena del mes de abril de 2004. El 10 de mayo de 2004, durante una sesión de la comisión del personal de la empresa Nove, en la cual el Sr. Boutin no pudo participar porque trabajaba en equipo, el director de la empresa informó que un trabajador (que no podía ser otro más que el Sr. Boutin) había difamado a la empresa ante el sindicato, al haber difundido rumores negativos y destructivos. El 25 de marzo de 2004, el Sr. Boutin fue despedido; se adujo la mala coyuntura y una difícil situación económica. Sin embargo, el puesto del Sr. Boutin quedó cubierto, y en el momento del despido, los horarios fueron prolongados tres horas diarias debido al importante volumen de trabajo de la empresa. En un fallo de 11 de enero de 2005, el Tribunal de conciliación de la Côte (*prud'hommes*) (cantón de Vaud) desestimó la acción del Sr. Boutin aduciendo dos motivos: i) no se demostró que fue él quien formuló fuertes críticas contra la empresa durante una reunión sindical ni que ésta fuese la causa de su despido; ii) fue nombrado ante la comisión del personal de la empresa demandada porque la dirección de ésta lo contactó para estos fines, es decir, que no fue elegido formalmente por el personal, razón por la cual no podría beneficiarse de la protección contra los despidos abusivos. Asqueado, el Sr. Boutin se negó a seguir adelante con el procedimiento y a presentar un recurso ante el Tribunal cantonal.

- Establecimiento médico-social (casa de reposo) La Colline (cantón de Vaud), despido de los Sres. Damien Duplan, Mérito Iglesias y Christophe Pariat (tres delegados del personal). En 2005, en esta empresa, surgió un conflicto entre la dirección y el personal respaldado por el sindicato SSP. Se recurrió a la Oficina cantonal de conciliación, que es la autoridad estatal encargada de la conciliación en los conflictos colectivos del trabajo. El personal designó a tres afiliados, que tenían responsabilidades en el establecimiento, para representarlo en las negociaciones con la dirección ante la Oficina cantonal de conciliación: los Sres. Damien Duplan, Mérito Iglesias y Christophe Pariat. Dos días antes de la sesión de la Oficina cantonal de conciliación, el 27 de septiembre de 2005, los tres delegados fueron despedidos por la casa de reposo La Colline. El consejero de Estado encargado del Departamento de Salud y Acción Social delegó en el jefe del servicio de salud pública facultades para intentar un arbitraje. En este contexto, el personal impuso como condición para la celebración del arbitraje, la reintegración de sus tres delegados.
- Fondation de Nant (cantón de Vaud), despido del Sr. Antonio Herranz y de la presidenta de la comisión del personal. El 25 de septiembre de 2002, la Cámara de apelaciones del Tribunal del cantón de Vaud emitió una decisión por la que condenaba al empleador del Sr. Herranz, la Fondation de Nant, a pagar una indemnización de cinco meses de salario bruto por despido abusivo. El Tribunal cantonal estimó que «una gran cantidad de indicios permitía afirmar que el hecho de que el autor del recurso en apelación estaba afiliado a un sindicato y de que realizó actividades de defensa de los trabajadores durante su período de servicio tuvo una gran importancia en la decisión de despedirlo». La organización querellante precisa que el Sr. Herranz, enfermero, trabajó para la fundación desde el 1.º de marzo de 1987 hasta el 31 de diciembre de 2000 y que fue despedido, entre otras cosas, por haber redactado conjuntamente con otros miembros del personal una petición para protestar contra el despido de una trabajadora que tenía más de 20 años de servicio. El Tribunal señala también que en 1999 la presidenta de la comisión del personal fue despedida por la empresa demandada y que todos los miembros de la comisión dimitieron.
- Laiteries Réunies de Genève (cantón de Ginebra), despido del Sr. Olivier Schürch, presidente de la comisión obrera. El grupo Laiteries Réunies de Genève (LRG) reúne ocho sociedades del sector agroalimentario, en las que trabajan aproximadamente 700 personas. En 2005, LRG adoptó una postura muy dura en las negociaciones de

renovación del convenio colectivo del trabajo, y luego interrumpió esas negociaciones, lo cual significa que no existe un convenio colectivo desde el 1.º de enero de 2006. A mediados de febrero de 2006, LRG despidió al Sr. Schürch aduciendo motivos de orden económico. Este trabajador, que tenía 19 años de servicio, fue acompañado ese mismo día a su automóvil y no se le permitió ordenar su puesto de trabajo ni apagar su computadora. Actualmente, en el Tribunal de conciliación del cantón de Ginebra está en curso un procedimiento por despido abusivo de un representante de los trabajadores.

- Flasa, S.A., filature de laine peignée d'Ajoie, S.A. (cantón de Jura), despido del Sr. Francis Leprince. La USS vuelve a hacer referencia al caso núm. 1 citado en la queja de 14 de mayo de 2003. La demanda ante los tribunales relacionada con este caso estaba pendiente en el momento en que se presentó la queja. El procedimiento ante el Consejo de conciliación (*prud'hommes*) dio lugar a una audiencia de conciliación el 21 de octubre de 2003, que fracasó. Cuando el procedimiento estaba en curso, el trabajador constató que los empleadores de la región lo estaban boicoteando porque se negaban a contratarlo mientras siguiera adelante con un procedimiento ante los tribunales para hacer valer sus derechos. Ante estas negativas para contratarlo, el Sr. Leprince, quien tiene a cargo a su familia, se sintió obligado a aceptar una transacción por la cual se le pagó una indemnización de 16.000 francos suizos, es decir, más de cuatro meses de sueldo. En un artículo publicado en *l'Événement syndical* de 5 de noviembre de 2003, el secretario regional del sindicato FTMH reveló que, en esa empresa, «de los seis representantes sindicales que trabajaban en Flasa, sólo quedan dos, ya que tres de ellos fueron despedidos supuestamente por motivos económicos y el cuarto se marchó voluntariamente porque declaró que no soportaba más las presiones de que era objeto».

1072. En vista de lo que antecede, la USS pide al Comité que tenga a bien constatar que Suiza no está en conformidad con las normas de la OIT, en particular con el Convenio núm. 98, que ratificó, ni con el Convenio núm. 135.

C. Respuestas del Gobierno

1073. En su comunicación de 30 de noviembre de 2004, el Gobierno informa al Comité que en este caso inciden factores de diversa índole (debates parlamentarios, consultas con las instancias de carácter administrativo y ministerial, notificaciones a la Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT, o eventualmente consultas con ella) que lo obligan a pedir un plazo para la presentación de sus observaciones.

1074. En sus comunicaciones de 8 de marzo y de 27 de abril de 2005, el Gobierno indica que el 4 de marzo de 2005, en respuesta a la recomendación del Comité, se presentó un proyecto de informe complementario a la Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT; esta Comisión examinó el proyecto y decidió conceder un plazo adicional a los interlocutores sociales para celebrar consultas y definir sus posiciones, a solicitud de la organización querellante, decisión que contó con el respaldo de los miembros empleadores y gubernamentales. Se convino en que los interlocutores sociales harían llegar sus observaciones por escrito y sus propuestas concretas a la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) a fines de junio. Se previó una reunión de la Comisión para el 18 de agosto de 2005 a fin de examinar diferentes enfoques y otra para fines de septiembre de 2005, con objeto de finalizar el informe. Esos factores obligaban al Gobierno a pedir un plazo suplementario para la presentación de sus observaciones, en el otoño de 2005.

1075. En su comunicación de 25 de agosto de 2005, el Gobierno da ciertas informaciones sobre el curso dado a las recomendaciones del Comité y pide una nueva prórroga del plazo para presentar su informe complementario. Según el Gobierno, de la consulta celebrada a fines

de junio de 2005 se desprende que los puntos de vista de los interlocutores sociales eran, *a priori*, irreconciliables. En efecto, si bien los empleadores confirmaron su respaldo al texto, los sindicatos (USS y Travail.Suisse), entre otras cosas: respaldaron el principio y el motivo de la queja y pidieron la adopción de medidas para garantizar una protección efectiva contra los despidos abusivos por motivos antisindicales; expresaron su oposición a ciertas partes del proyecto de informe y pidieron cambios sustanciales del mismo; asimismo, pidieron la creación de un grupo de trabajo que reuniera a los interlocutores sociales para examinar las medidas que debían adoptarse.

- 1076.** La Comisión federal se reunió nuevamente el 18 de agosto de 2005. En esa ocasión, examinó posibles opciones para proseguir las labores. Se le presentaron dos opciones posibles, a saber, opción 1: organizar una discusión tripartita que permitiera examinar la situación de la legislación y la práctica en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Ese examen serviría de base de reflexión a los participantes para la discusión tripartita a fin de determinar las opciones posibles para proseguir las labores; opción 2: enmendar el texto del proyecto de informe según las posturas adoptadas por los interlocutores sociales y proseguir las labores para presentar el informe al Consejo Federal y luego a la OIT.
- 1077.** La Comisión federal eligió la opción 1, con lo cual se respetan los términos de la conclusión provisional del Comité de Libertad Sindical. Por consiguiente, la Comisión federal decidió que el proyecto de informe del Gobierno se adoptaría ulteriormente, sobre la base del resultado de la discusión tripartita. Las labores de seguimiento que efectuó la Comisión federal se comunicaron inmediatamente al Gobierno suizo, el cual tomó nota de la presente información destinada al Comité. Asimismo, como medida de seguimiento de la sesión de 18 de agosto de 2005, la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) invitó inmediatamente a los miembros interesados de la Comisión federal a que designaran a las personas que participarían en la discusión tripartita antes mencionada a fin de iniciar, lo antes posible, las labores en virtud del mandato que se confió a dicha Comisión.
- 1078.** En su comunicación de 13 de diciembre de 2005, el Gobierno indica que la Comisión federal se reunió nuevamente el lunes 28 de noviembre de 2005. La discusión se desarrolló en un clima sereno y abierto, con objeto de examinar la situación de la legislación y la práctica en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Durante esta discusión, los interlocutores sociales confirmaron sus convicciones de principio: los empleadores no pedían cambios de la legislación ni de la práctica y, en cambio, los trabajadores sí pedían cambios y presentaron proposiciones concretas; éstas cubrían en particular la introducción de una notificación previa ante la instancia competente (juez, oficina de conciliación o del trabajo) sobre la intención del empleador de despedir al representante sindical y/o la elaboración de una solución inspirada en la ley federal sobre la igualdad de género.
- 1079.** Según el Gobierno, en esa fase, no podía afirmar si era posible encontrar una solución conveniente para todos. Sin embargo, se encontraron nuevas pistas de reflexión que, de contar con el apoyo unánime de los interlocutores sociales, permitirían seguir el intercambio de ideas en el marco de la discusión tripartita sobre las medidas que podrían adoptarse en caso de despidos abusivos por motivos antisindicales. Los interlocutores sociales tenían la posibilidad de pronunciarse para fines de diciembre de 2005 sobre la oportunidad de seguir intercambiando ideas sobre las nuevas pistas de reflexión en el marco de la discusión tripartita. A principios de 2006 se efectuaría un examen de la situación basado en las tomas de posición de los interlocutores sociales. En vista de lo anterior, el Gobierno no podía hacer llegar sus observaciones para la sesión de marzo de 2006 del Comité.

- 1080.** En su comunicación de 17 de enero de 2006, el Gobierno precisa la naturaleza de sus observaciones anteriores, que considera como un seguimiento periódico de las informaciones sobre el proceso en curso en el plano nacional para mantener informado al Comité sobre los trámites realizados, que se inscriben en el contexto del principio de la democracia directa. El Gobierno recuerda también que el proyecto de informe examinado en marzo de 2005 por la comisión tripartita fue suspendido a petición de la organización querellante y que, desde entonces, las discusiones tripartitas no habían permitido llegar a una solución.
- 1081.** En su comunicación de 27 de enero de 2006, el Gobierno asegura al Comité que está adoptando las medidas necesarias para la elaboración del informe en los plazos más breves, pero que el proceso de toma de decisión requiere toda una serie de procedimientos formales prescritos por la legislación nacional. En el transcurso del mes de marzo de 2006 podría finalizarse un nuevo texto de informe. Ese texto, acompañado de un proyecto de decisión gubernamental debe ser objeto ulteriormente de consulta con las oficinas y servicios pertinentes de la administración federal durante un período de siete semanas. Una vez terminada esta consulta, debe procederse a consultar a la Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT, la cual debe reunirse en una fecha que todavía no se ha determinado, en vista de las circunstancias. Una vez que se conoce la opinión de la Comisión, puede presentarse el caso ante el Consejo Federal suizo para que tome una decisión, la cual se adoptará tras la celebración de nuevas consultas con los departamentos y secretarías generales (ministerios y gabinetes ministeriales) durante un período de tres semanas.
- 1082.** En su comunicación de 21 de abril de 2006, el Gobierno indica que la comunicación de la USS, fechada el 7 de abril de 2006, contiene una evaluación política de la situación y que la USS transmite a la OIT por iniciativa propia propuestas de modificaciones legales. El Gobierno recuerda también que, en una comunicación de 27 de enero de 2006, informó al Comité sobre los trámites necesarios para tratar este caso en el contexto suizo, a fin de respaldar su solicitud de prórroga del plazo para la presentación de un informe complementario. En esa comunicación se precisaba que el Gobierno adoptaba las medidas necesarias para la elaboración del informe complementario en el plazo más breve, pero que el proceso de toma de decisión requiere toda una serie de procedimientos formales prescritos por la legislación nacional. Esos procedimientos formales se describían de manera pormenorizada, en particular por lo que se refería a los plazos aplicables. Tal como se anunció, el proyecto de informe complementario se terminó de preparar en marzo de 2006; dicho proyecto se basa en la situación descrita en la queja de la USS de 14 de mayo de 2003 y en la recomendación provisional del Comité de 17 de noviembre de 2004. Este texto, acompañado por un proyecto de decisión gubernamental, se presenta [actualmente] para consulta a las oficinas y servicios pertinentes de la administración federal hasta fines de abril de 2006. La Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT será consultada el 16 de mayo de 2006 en relación con este texto. Se ha previsto que el Gobierno suizo tome una decisión para el 28 de junio de 2006. Ya no es posible modificar el procedimiento en curso por lo que se refiere a la decisión política gubernamental. Una vez que el Gobierno haya adoptado una decisión, presentará al Comité su informe complementario correspondiente a la situación antes descrita.
- 1083.** Según el Gobierno, es evidente que, dada la situación actual, es prácticamente imposible terminar el informe gubernamental en un plazo razonable. El examen de los alegatos adicionales de la USS exigirá un tiempo considerable en particular para pedir la información que necesitan las instancias judiciales locales. Además, los otros elementos que figuran en la comunicación de la USS, a saber, la evaluación política de la situación y las propuestas de modificaciones legislativas, exigirán un examen pormenorizado. Esas consultas y la elaboración de un informe gubernamental separado relativo a los nuevos acontecimientos van a tomar muchos meses de trabajo adicional. Sobre esta base,

el Gobierno presentará al Comité un informe por separado, en el momento oportuno. El Gobierno añade que informará al Comité sobre la evolución de los acontecimientos, como lo ha hecho siempre desde que se inició este caso.

- 1084.** En su comunicación de 19 de junio de 2006, el Gobierno declara que la delegación gubernamental suiza ha aceptado la recomendación del Comité [véase 335.º informe, párrafo 1356] y que confirma tanto el fondo como la forma de su informe inicial, así como la declaración que formuló su representante el 17 de noviembre de 2004 en el marco de la 291.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT.
- 1085.** La Unión Sindical Suiza (USS) comunicó a la OIT nuevos acontecimientos relacionados con su queja de mayo de 2003. La OIT los transmitió a los servicios de la administración federal el 12 de abril de 2006, así como una lista de diez nuevos casos denunciados por la USS. El Gobierno considera que este expediente no podrá examinarse nunca si siguen presentándose nuevos elementos, razón por la cual decidió que su informe complementario de 19 de junio de 2006 trate sobre la situación descrita en la queja de la USS de 2003 y sobre la decisión provisional del Comité de 17 de noviembre de 2004, y que, llegado el momento, presentaría al Comité por separado un informe sobre los nuevos acontecimientos. A este respecto, en su comunicación de 5 de octubre de 2006, el Gobierno indica que se ha preparado un proyecto de informe separado del Consejo Federal para responder a los alegatos adicionales presentados el 7 de abril de 2006 por la USS en apoyo de su queja. Este proyecto de informe fue enviado a los servicios de la Administración Federal a fines de consulta. La Comisión Federal Tripartita sobre los asuntos de la OIT fue consultada más tarde por escrito de fecha 28 de agosto de 2006, dándole plazo hasta el 12 de septiembre de 2006 para que tomara posición. Esta manera de proceder debería permitir al Consejo Federal la aprobación del proyecto de informe, a más tardar a mediados de octubre de 2006, para su rápida transmisión al Comité de Libertad Sindical. El Gobierno precisa que algunos miembros, en particular trabajadores, de la Comisión Federal Tripartita para los asuntos de la OIT han solicitado sin embargo la convocatoria formal de la Comisión para debatir sobre el proyecto de informe del Consejo Federal. El Gobierno ha creído que debía dar una respuesta favorable a esta solicitud, en particular dentro del espíritu de la conclusión provisional del Comité de Libertad Sindical de 17 de noviembre de 2004, y la reunión de la Comisión Tripartita está prevista para noviembre de 2006. Tras esta reunión, el expediente será sometido para decisión al Consejo Federal para que sea transmitido seguidamente al Comité de Libertad Sindical.
- 1086.** En sendas comunicaciones de los días 8 de marzo, 27 de abril, 25 de agosto y 13 de diciembre de 2005, 17 y 27 de enero de 2006, el Gobierno informó al Comité sobre la evolución de los acontecimientos relacionados con este expediente en el plano nacional, con vistas a la elaboración del proyecto de informe complementario del Consejo Federal. Para el Gobierno suizo, de lo que se trataba era de garantizar de esta manera un seguimiento de las informaciones sobre el proceso en curso en el plano nacional y, de ser posible y necesario, establecer un diálogo con el Comité. En efecto, la discusión tripartita iniciada a raíz de la recomendación provisional de 17 de noviembre de 2004 es un proceso de cierta complejidad que se inscribe en un contexto político más amplio y en el pleno respeto del principio de la democracia directa, fundamento del orden constitucional y político suizo.
- 1087.** Se celebraron consultas con la Comisión federal tripartita para cuestiones relacionadas con la OIT (en adelante, la Comisión federal: comisión extraparlamentaria consultiva creada en 2000 tras la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que agrupa a representantes de la administración federal y de los interlocutores sociales).

1088. El 4 de marzo y el 18 de agosto de 2005 se presentó a la Comisión federal un proyecto de informe complementario del Consejo Federal, en respuesta a la recomendación del Comité. En este proyecto de informe se abordaba en detalle la cuestión del refuerzo de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales, tal como se examinó en el plano nacional en relación con las medidas de acompañamiento del Acuerdo sobre la libre circulación de personas que concertaron Suiza y la Unión Europea. En él se describía el curso dado a varias intervenciones parlamentarias mencionadas en el primer informe del Consejo Federal o presentadas ulteriormente. Una sección estaba dedicada a las reacciones de los interlocutores sociales y del Gobierno a raíz de la decisión del Consejo de Administración de 17 de noviembre de 2004. A continuación, en el proyecto se exponía la jurisprudencia elaborada en relación con casos de despido como los que dieron lugar a la queja. Se daban informaciones sobre el seguimiento de los casos en suspenso. El proyecto de informe presentaba los medios suplementarios que ofrecía la democracia directa suiza para tratar la reivindicación principal de la USS. Por último, el proyecto de informe hacía un balance de la situación y reflejaba las conclusiones del Consejo Federal.

1089. El 4 de marzo de 2005, la Comisión federal examinó el proyecto de informe, y, a solicitud de la organización querellante, decidió conceder un plazo suplementario a los interlocutores sociales para que definieran su postura y celebraran consultas sobre el proyecto de informe gubernamental. Los miembros empleadores y gubernamentales de la Comisión federal apoyaron el principio de esta solicitud de prórroga. El plazo se fijó hasta fines de junio de 2005, y se pidió a los interlocutores sociales que en ese plazo comunicaran sus comentarios por escrito sobre el proyecto de informe y formularon propuestas concretas. Los puntos de vista de los interlocutores sociales expresados en el marco de esta consulta eran, *a priori*, irreconciliables. En efecto, si bien los empleadores confirmaron su apoyo al texto del proyecto gubernamental, los sindicatos (USS y Travail.Suisse) manifestaron las consideraciones siguientes:

- «respaldo al principio y al motivo de la queja, y solicitud de que se adopten medidas a fin de garantizar una protección efectiva contra los despidos abusivos por motivos antisindicales»;
- «oposición a ciertos pasajes del proyecto de informe y solicitud de cambios sustanciales en el mismo»;
- «petición para crear un grupo de trabajo que reúna a los interlocutores sociales a fin de examinar las medidas que se han de adoptar».

1090. La Comisión federal se reunió nuevamente el 18 de agosto de 2005 para examinar diversas opciones destinadas a garantizar el seguimiento del expediente. En esa ocasión, la Comisión federal decidió organizar una discusión tripartita que permitiera examinar la legislación y la práctica en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Ese examen debía servir de base de reflexión a los participantes en la discusión tripartita para determinar las opciones posibles a fin de proseguir las labores. Por consiguiente, la Comisión federal decidió que las observaciones del Consejo Federal se presentarían más adelante, sobre la base del resultado de la discusión tripartita.

1091. Habida cuenta de los términos de la conclusión provisional del Comité, la discusión tripartita tuvo lugar el lunes 28 de noviembre de 2005 con objeto de examinar la situación de la legislación y la práctica en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. En la discusión también se abordaron las medidas que eventualmente podrían adoptarse para reforzar la protección contra esos despidos abusivos por motivos antisindicales. Los interlocutores sociales confirmaron sus convicciones de principio: los empleadores no han pedido cambios de la legislación ni de la práctica, pero los trabajadores sí los han solicitado. Sin embargo, se encontraron nuevas pistas de

reflexión que, de haber contado con el apoyo unánime de los participantes, hubieran permitido proseguir el intercambio de opiniones en el marco de la discusión tripartita.

- 1092.** En efecto, los trabajadores presentaron oralmente dos ideas de modificaciones legislativas [anuncio previo a una instancia competente (juez u oficina de conciliación) sobre la intención del empleador de despedir al representante sindical; aplicar nuevamente la solución prevista en la ley federal sobre la igualdad de género]. Los empleadores se opusieron a toda propuesta de modificación de la legislación y de la práctica suizas porque no deseaban iniciar una discusión sustantiva. En la medida en que las propuestas de los trabajadores fueron presentadas directamente por la USS, por escrito, al Director General de la OIT en una comunicación de 7 de abril de 2006, y luego fueron comunicadas al Gobierno en una comunicación de la OIT de 12 de abril de 2006, el Gobierno formulará sus comentarios sobre este punto en el informe que presentará por separado y que se menciona en el párrafo 21.
- 1093.** Se invitó a los interlocutores sociales a pronunciarse hasta fines de diciembre de 2005 sobre la continuación de la discusión tripartita. En ese marco, los empleadores se opusieron a toda modificación de la legislación vigente en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Estimaron que esta legislación y su aplicación en la práctica constituyen una protección eficaz contra tales despidos y que no era conveniente codificar en la ley mecanismos existentes en los convenios colectivos porque ello pondría fin a la colaboración entre los interlocutores sociales y al régimen de convenios colectivos de trabajo libremente negociados, enfoque al cual los empleadores están muy apegados. Por consiguiente, los empleadores expresaron que no veían la utilidad de proseguir un intercambio de ideas al respecto.
- 1094.** Por lo que se refiere a los sindicatos, la USS estimó que había que recurrir a la Comisión federal para que formulara propuestas al Consejo Federal. Travail.Suisse pidió que prosiguieran los intercambios de ideas sobre las nuevas pistas de reflexión en el marco de la discusión tripartita.
- 1095.** El mandato de la Comisión federal no incluye facultades para formular propuestas legislativas al Consejo Federal. Además, sólo se pueden seguir intercambiando ideas si todos los interlocutores sociales interesados pueden reunirse para celebrar discusiones tripartitas.
- 1096.** Por lo tanto, hay que concluir que la discusión tripartita organizada con los buenos oficios del Gobierno, a raíz de la recomendación provisional del Comité, no ha permitido encontrar nuevas medidas, tras un examen de la legislación y la práctica. Según el sistema constitucional y democrático suizo, corresponde a los autores de la queja presentar esta cuestión al Parlamento, e incluso presentar una iniciativa popular.
- 1097.** Como ya lo demostrara el informe del Consejo Federal de 31 de marzo de 2004, el debate político relacionado con el refuerzo de la protección contra los despidos por motivos antisindicales no es reciente, y proseguirá a pesar del resultado del curso dado a la discusión tripartita antes mencionada. En ese informe se describía, en efecto, el intenso debate político iniciado en el Parlamento acerca de esta cuestión, así como el curso dado a las diversas intervenciones parlamentarias. Este debate político ha proseguido desde entonces de dos maneras que proporcionan importantes elementos para apreciar la situación actual: el curso dado a las diversas intervenciones parlamentarias; el debate sobre las medidas de acompañamiento relativas a la extensión de la libre circulación de personas y el resultado de la votación popular de 25 de septiembre de 2005.
- 1098.** El 22 de septiembre de 2004, el Consejo Nacional, con arreglo a la política habitual del Consejo Federal, decidió no dar curso y archivar una iniciativa parlamentaria relacionada

con el refuerzo de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales: el 19 de junio de 2003, el consejero nacional Pierre-Yves Maillard presentó una iniciativa parlamentaria (03.426) titulada «Anulación de los despidos abusivos». Esta iniciativa pedía la introducción de mecanismos para anular la rescisión de contratos de trabajo en los casos mencionados, mediante una modificación del artículo 336a, apartados 1 y 2 CO, y, como opción, el pago de una indemnización de seis meses de salario si el empleador podía demostrar que la anulación le causaba un perjuicio importante o que el trabajador renunciaba a continuar con el contrato de trabajo. Los argumentos que adujo el querellante no difieren de los que ya se han presentado en el marco de las otras intervenciones parlamentarias citadas.

1099. El 17 de diciembre de 2004, el consejero nacional Pierre Vanek presentó una iniciativa parlamentaria relativa a la prolongación facilitada de los convenios colectivos, los salarios mínimos y la anulación de los despidos abusivos de sindicalistas. En el momento de preparar el presente informe, el pleno del Consejo Nacional todavía no había examinado esta iniciativa. En su informe de la sesión de 22 de agosto de 2005, la comisión parlamentaria competente propuso, por 15 votos a favor y 9 en contra, no dar seguimiento a la iniciativa parlamentaria.

1100. El 6 de octubre de 2005 el Consejo Nacional decidió no dar seguimiento a una iniciativa parlamentaria que presentó el 8 de marzo de 2004 la consejera nacional Thanei (04.404; derecho del trabajo, protección contra los despidos) destinada a aplicar con mayor flexibilidad el pago de indemnizaciones por despidos abusivos.

1101. Por otra parte, en el informe del Consejo Federal de 31 de marzo de 2004 se indicaban ciertas intervenciones parlamentarias que estaba examinando el Parlamento suizo. Cabe mencionar la situación actual a este respecto:

- propuesta Rennwald 97.3195: la propuesta se transformó en postulados sobre la propuesta del Consejo Federal. Se considera que esta cuestión está liquidada;
- propuesta Rechsteiner Paul 02.3201: el 21 de junio de 2002 el Consejo Nacional decidió posponer la discusión. El Consejo Nacional rechazó la propuesta el 10 de marzo de 2004;
- interpelación del grupo socialista 03.3326: se pospuso la discusión y, como el caso estaba en suspenso desde hacía más de dos años, fue archivado.

1102. La cuestión del refuerzo de la protección legal contra los despidos abusivos por motivos antisindicales se examinó en el marco de las medidas de acompañamiento a la libre circulación de personas; esas medidas fueron sancionadas mediante una votación popular, en el respeto del principio de la democracia directa.

1103. A raíz de la decisión de la Comunidad Europea de acoger diez nuevos Estados miembros a partir del 1.º de mayo de 2004, Suiza y la Comunidad Europea iniciaron negociaciones con vistas a la extensión del Acuerdo sobre la libre circulación, que fue firmado el 21 de junio de 1999 y entró en vigor el 1.º de junio de 2002 para Suiza y los 15 antiguos países miembros de la Comunidad Europea. Este protocolo del Acuerdo fue aprobado por el Parlamento en diciembre de 2004, y sometido a referéndum. En este contexto, las organizaciones sindicales principales (USS, Travail.Suisse) supeditaron su respaldo a esa extensión del Acuerdo a la adopción de una serie de medidas que debían complementar las medidas de acompañamiento adoptadas por el Parlamento en octubre de 1999.

1104. Los representantes de las organizaciones patronales y sindicales se reunieron con el jefe del Departamento Federal de Economía, en octubre de 2003. La Secretaría de Estado para

Asuntos Económicos (SECO) recibió a continuación el mandato de constituir un grupo de trabajo que reuniera a los diferentes representantes de los interlocutores sociales y que tuviera por misión examinar las distintas reivindicaciones sindicales y responder a la cuestión de si era oportuno adoptar medidas de acompañamiento y definir las si fuese necesario.

- 1105.** El 14 de junio de 2004, la SECO presentó el informe sobre las labores y las conclusiones del grupo de trabajo tripartito. Este informe fue aprobado por las organizaciones representadas en el grupo de trabajo, y refleja un compromiso de principio entre los interlocutores sociales del más alto nivel. En este informe se hace un balance del conjunto de las reivindicaciones sindicales y de los diversos elementos examinados en el grupo. El grupo de trabajo propuso varias medidas tendentes esencialmente a reforzar el dispositivo establecido en 1999. Como los medios sindicales estimaban que la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales no era suficiente, el Gobierno propuso medidas en el marco de las discusiones tripartitas para hacer más eficaz o reforzar la protección de la legislación y la práctica. Los empleadores no entraron en materia respecto de esas medidas. Dado que ambas partes se mantenían en sus posiciones en el marco de la discusión de este informe, se decidió no formular propuestas sobre este punto. Ahora bien, la decisión adoptada en este nivel no pone fin, en particular para los medios sindicales, a la discusión sobre la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales en un contexto político más amplio en el plano nacional.
- 1106.** Del 2 de julio al 17 de septiembre de 2004, el informe fue presentado para consulta a los cantones, los partidos políticos, las principales organizaciones económicas, así como a los interlocutores sociales y a diversos medios interesados. El proyecto contó con el apoyo de la mayoría de los medios consultados. La mayor parte de los partidos políticos y de las organizaciones principales dieron una buena acogida a las propuestas formuladas. En cambio, el proyecto fue calificado de desproporcionado e inadecuado por la Unión Democrática del Centro (UDC), así como por algunas organizaciones profesionales, en particular las de los sectores agrícola, de la producción de hortalizas y de la restauración. Por su parte, la Unión Suiza de Artes y Oficios (USAM) emitió reservas. Las organizaciones sindicales respaldaron las medidas propuestas, pero lamentaron que no se hubieran conservado varias de sus propuestas. Para ellas, este paquete de medidas constituía un mínimo absoluto.
- 1107.** El Consejo Federal, basándose en el informe del grupo de trabajo y en los resultados del procedimiento de consulta de los medios interesados respecto del informe del grupo de trabajo, retomó los elementos básicos del informe y presentó al Parlamento suizo el conjunto de las medidas que habían sido objeto de un consenso tripartito. La parte general del mensaje presenta el contexto político, las reivindicaciones formuladas por los sindicatos, el informe del grupo de trabajo, así como las medidas que propuso el Parlamento para adopción con las adaptaciones legislativas necesarias; también se especificó que se renunció a formular propuestas sobre la cuestión concreta del refuerzo de la protección contra los despidos.
- 1108.** Durante los debates en las comisiones parlamentarias y en el pleno de las dos cámaras del Parlamento no se presentó ninguna propuesta destinada a introducir una mayor protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales, en aras de encontrar un compromiso y para favorecer el equilibrio del conjunto de las medidas propuestas. Los partidos de izquierda, sin embargo, no han renunciado a reforzar la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales.
- 1109.** El 17 de diciembre de 2004, el Parlamento adoptó, en una votación final sobre el conjunto de las medidas, la decisión federal sobre la aprobación y la aplicación del protocolo relativo a la extensión del Acuerdo entre, por un lado, la Confederación Helvética y, por

otro lado, la Comunidad Europea y sus Estados miembros, acerca de la libre circulación de personas en los nuevos Estados miembros de la Comunidad Europea, y sobre la aprobación de la revisión de las medidas de acompañamiento relacionadas con la libre circulación de personas; el resultado de la votación en el Consejo Nacional fue de 142 votos a favor, 40 en contra y 0 abstenciones; y el resultado de la votación en el Consejo de los Estados fue de 40 votos a favor (por unanimidad), 0 en contra y 2 abstenciones.

1110. Los círculos económicos, la mayoría de los partidos políticos y los interlocutores sociales respaldaron sin reservas la extensión del Acuerdo sobre la libre circulación de personas y las medidas de acompañamiento. La USS y el sindicato Unia decidieron apoyar sin reservas ambos textos. Al dar este apoyo, y en aras de un compromiso para favorecer un equilibrio del conjunto de las medidas propuestas, los medios sindicales en su conjunto renunciaron a sus reivindicaciones relacionadas con el refuerzo de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Sin embargo, la decisión adoptada en este nivel no pone fin, en particular en el caso de los medios sindicales, a la discusión sobre la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales en un contexto político más amplio en el plano nacional. El partido UDC y la extrema derecha, así como ciertos medios de la extrema izquierda, se opusieron a la extensión del Acuerdo y a las medidas de acompañamiento.

1111. De conformidad con los principios de la democracia directa, el 29 de marzo de 2005, se presentó una petición de referéndum en relación con esta cuestión, y el plazo de vencimiento fue el 20 de abril de 2005. La votación popular fue solicitada por 92.901 ciudadanas y ciudadanos, cuando el límite mínimo es de 50.000 personas. Esta cuestión se presentó para votación popular el 25 de septiembre de 2005. El pueblo soberano la aceptó por 1.458.686 votos a favor y 1.147.140 votos en contra, lo cual corresponde a una tasa de aceptación del 56 por ciento. La votación popular sobre la extensión de la libre circulación de 25 de septiembre de 2005 da, pues, una indicación del apoyo a la postura del Consejo Federal sobre la cuestión de la extensión y de las medidas de acompañamiento que no contienen medidas específicas relativas al refuerzo de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. En este plano, cabe señalar que, en diversos artículos publicados tras una conferencia de prensa de la USS a fines de noviembre de 2004, los medios sindicales hicieron referencia de manera explícita a la vinculación entre el expediente de la queja ante el Comité y el expediente de las medidas de acompañamiento. El pueblo suizo, en su mayoría, aprobó la extensión y las medidas de acompañamiento tal como fueron propuestas, aun cuando el debate en cuanto al fondo sobre el refuerzo de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales podría proseguir, en particular en los medios sindicales, en un contexto político más amplio en el plano nacional.

1112. El Gobierno recuerda que el principio de la democracia directa está inscrito en el ordenamiento constitucional y la legislación suizos. Como lo demuestran las consideraciones que anteceden, el pueblo suizo puede ser convocado a pronunciarse sobre una determinada materia en el marco de una votación democrática. La legislación federal reglamenta el ejercicio de los derechos populares y enumera los medios existentes para aplicarlos en el plano federal. En este caso particular, el principio de la democracia directa suiza es doblemente pertinente:

- a) en primer lugar, la USS tiene la posibilidad de influir en el debate a nivel parlamentario, por intermedio de sus representantes, promoviendo intervenciones en las formas apropiadas que se mencionan en los informes del Consejo Federal y del Comité (como, por ejemplo, mociones, iniciativas parlamentarias, etc.). En la hipótesis de que se aprobara una moción parlamentaria encaminada a reforzar la legislación relativa a la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales, el Consejo Federal debería darle curso y presentar al Parlamento un

proyecto de medidas legislativas. Si llegara a prosperar una iniciativa parlamentaria encaminada a reforzar la legislación relativa a la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales, el Parlamento se encargaría directamente de tramitar el proyecto correspondiente (véase el párrafo 47). Con todo, habida cuenta de las respuestas negativas que en el último tiempo han dado tanto el Consejo Federal como el Parlamento, hay pocas probabilidades de que este último modifique en lo inmediato su postura en cuanto a la conveniencia de prever en el CO la posibilidad de readmitir a los sindicalistas despedidos abusivamente. Ello no obstante, podría encontrarse otra vía en el mecanismo conocido como iniciativa popular;

b) en segundo lugar, aún no se han agotado todos los medios democráticos que ofrece la legislación suiza en vigor en lo que atañe a un eventual reforzamiento de la legislación relativa a la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. En efecto, el sistema de democracia directa suiza dispone de medios de acción para dar respuesta democráticamente a la reivindicación central contenida en la queja de la USS, a saber, la posibilidad de que la USS promueva una iniciativa popular en la forma que esta organización estime pertinente, en cuyo caso podría optar entre las modalidades siguientes:

- una iniciativa popular (iniciativa popular sobre cuestiones de ámbito federal; iniciativa popular federal): se trata de una petición escrita por medio de la cual 100.000 ciudadanos con derecho de voto pueden solicitar a la Asamblea Federal la revisión total de la Constitución o la adopción, la derogación o la modificación de disposiciones constitucionales o legislativas;
- una iniciativa popular general: se trata de una iniciativa popular por medio de la cual 100.000 ciudadanos con derecho de voto pueden formular una propuesta concebida en términos generales en la que solicitan la adopción, la modificación o la derogación de disposiciones constitucionales o legislativas. La iniciativa popular general es una innovación aceptada en ocasión de la votación popular del 9 de febrero de 2003. Los autores de una iniciativa popular podrían referirse libremente a los principios de la libertad sindical.

1113. Ahora bien, las recomendaciones adoptadas por el Comité se dirigen exclusiva y explícitamente a los gobiernos de los Estados contra los que se formulan quejas y no, *a priori*, de forma directa a los legisladores nacionales o a las autoridades judiciales. En efecto, los gobiernos son los interlocutores del Comité por lo que se refiere a las conclusiones y las recomendaciones que éste formula. Sin duda, en la medida en que algunas de las recomendaciones del Comité preconizan una revisión legislativa o una adaptación de la jurisprudencia de las autoridades judiciales o administrativas nacionales, podría admitirse que tales recomendaciones ejercieran influencia sobre estas autoridades. Sin embargo, hay que reconocer que, incluso en estos casos, es siempre al Gobierno a quien incumbe decidir, según sus propias reglas internas, si puede o no intervenir ante dichas autoridades.

1114. En Suiza — y en lo que atañe a este caso concreto —, el Consejo Federal sólo podría recurrir a las autoridades judiciales independientes, establecidas según el principio de la separación de poderes, para solicitarles información en el marco de un intercambio de puntos de vista. En la eventualidad de que el Comité formulara una recomendación que propusiera una modificación legislativa de competencia de la legislatura ordinaria, el Consejo Federal sólo dispondría concretamente de un «derecho de iniciativa», consistente en proponer la materia a consideración del Parlamento, con arreglo al texto de la recomendación del Comité. De esta manera, cualquiera que fuese el procedimiento elegido (proyecto gubernamental, o moción o iniciativa parlamentaria), el Parlamento examinaría la materia con total independencia, teniendo en cuenta su propia evaluación de una

eventual recomendación del Comité. Al cabo del trámite parlamentario, la materia estaría aún sujeta al resultado de un referéndum popular.

- 1115.** Por último, en lo que atañe a la voluntad popular, y con arreglo al principio de democracia directa vigente en Suiza, una eventual recomendación del Comité que preconizara una revisión legislativa no tendría legitimidad democrática, tanto más cuanto que el Convenio núm. 98 no es directamente aplicable en el ordenamiento constitucional y jurídico suizo. En efecto, la creación del Comité de Libertad Sindical y la puesta en práctica del procedimiento de examen de quejas por este órgano son el resultado de una decisión política del Consejo de Administración de la OIT, adoptada en 1951. Dicha decisión emanó del órgano de gestión de la OIT, pero no de su órgano deliberante, a saber, la Conferencia Internacional del Trabajo. Luego de que la Conferencia adopta nuevos instrumentos o enmiendas a la Constitución de la OIT, estos se someten al Parlamento suizo para su conocimiento o adopción y ratificación, según las circunstancias. Aunque su acción se sustenta en los principios de la Constitución de la OIT, el Comité no forma parte expresamente del sistema constitucional de control de las normas sujeto a las disposiciones de la Constitución de la OIT de 1919, y ni las funciones ni las competencias del Comité están reglamentadas por el estatuto de la OIT. El control ejercido por el Comité tampoco se deriva de la ratificación del Convenio núm. 98 de la OIT. Habida cuenta de lo que antecede, así como del hecho de que no ha habido modificación alguna de la Constitución de la OIT, la creación del Comité y el consiguiente procedimiento de examen de quejas no han sido nunca objeto de una toma de conocimiento o de una adopción formales por parte del Parlamento suizo.
- 1116.** El Gobierno hace hincapié en que la jurisprudencia de los tribunales suizos en materia de protección contra los despidos abusivos es más flexible y más favorable a los intereses de los trabajadores despedidos de lo que sostienen la organización querellante y el propio Comité. En su informe provisional, este último se limita a señalar que, en los últimos años, la práctica de los tribunales suizos ha consistido en no otorgar más de tres meses de salario como máximo; ahora bien, el Comité se ha referido únicamente a las aseveraciones de la USS, pero sin verificar ni la legitimidad de dicha práctica ni su carácter sistemático. Asimismo, el Comité señala los 11 casos citados por la USS para sustentar su queja, cuando en realidad no hay un gran número de casos que la corroboren. De hecho, en el último tiempo se ha observado una evolución positiva de la jurisprudencia de los tribunales a nivel cantonal y federal, que en principio sería atinado mencionar.
- 1117.** El Consejo Federal solicita al Comité que tenga a bien examinar estas informaciones con todo el detenimiento necesario, tomando especialmente en consideración las características nacionales específicas que el Consejo Federal ya indicó en su primer informe, y no basándose únicamente en la propia práctica del Comité por lo que se refiere a la interpretación no auténtica del texto del Convenio núm. 98. En esta perspectiva, el Consejo Federal se refiere especialmente al comentario del Comité en el que éste precisa que «Mientras se garantice de manera efectiva la protección contra los actos de discriminación antisindical, los métodos que se adopten para garantizarla a los trabajadores pueden variar de un Estado a otro» [*Recopilación*, 1985, párrafo 571].
- 1118.** En Suiza, los litigios relativos a los casos de despido abusivo son resueltos por distintos tribunales, en función del valor litigioso. En primera instancia, intervienen los tribunales laborales; mientras que las sentencias no se publican sistemáticamente, sí son públicas las deliberaciones, lo que permite darles una amplia difusión. Estas causas pueden ser resueltas también por los Altos Tribunales de cada cantón y, si son objeto de recurso, por el Tribunal Federal. En el presente documento se mencionarán principalmente algunas sentencias dictadas por las instancias cantonales superiores y por el Tribunal Federal.

- 1119.** A juicio del Tribunal Federal (TF), la indemnización establecida por el juez cumple una función mixta, a la vez de punición y de reparación, y no depende de la existencia de un perjuicio (ATF 123 III 391; sentencia 4c.239/2000 de 19 de enero de 2001). Por ende, la indemnización se determina en función de las circunstancias de cada caso. En estos últimos años, el TF ha precisado su jurisprudencia y ha admitido criterios para fijar las indemnizaciones que antes no había tomado en consideración, en especial la duración de la relación de trabajo y las consecuencias económicas del despido.
- 1120.** El TF también ha recordado que la práctica consistente en optar siempre a favor de una indemnización máxima era contraria a la ley; aunque el máximo es de seis meses, el juez conserva plenamente su poder de apreciación en la materia (ATF 119 II 161). De forma análoga, la indemnización tampoco debe fijarse sistemáticamente en el mínimo. En la sentencia citada, el TF estableció una indemnización de cuatro meses, a pesar de que el trabajador había cometido una falta.
- 1121.** En su sentencia de 28 de marzo de 2002 (recurso de reforma (asuntos civiles), 4c.86/2001), el TF recuerda las indemnizaciones que ha fijado: cinco meses en julio de 1997, tres meses en agosto de 1997, seis meses en enero de 1999, cinco meses en julio de 2000, y, en la causa entonces fallada, cinco meses (véase *Droit du travail, revue du droit du travail et d'assurance-chômage* (DTA), 2002, páginas 146-147).
- 1122.** En una causa especialmente grave, relativa al despido abusivo de una víctima de acoso sexual (sentencia de 8 de enero de 1999, publicada en la *Semaine judiciaire*, 1999, páginas 277-282), el TF fijó una indemnización de seis meses de salario (19.200 francos suizos), adicionada de una indemnización por daño moral, en virtud del artículo 49 del CO, de 5.000. En una sentencia de 7 de septiembre de 2004, relativa a un caso de despido en condiciones que vulneraban la protección de la personalidad del trabajador (artículo 328 del CO), el TF reconoció el menoscabo de la personalidad del trabajador y fijó una indemnización por daños y perjuicios con arreglo al artículo 49 del CO. En una sentencia de 13 de octubre de 2004, además de una indemnización de seis meses de salario por despido abusivo, el TF fijó otra indemnización por reparación del daño moral, de 25.000 francos suizos (4c.343/2004). El Tribunal Federal afirmó entonces los principios siguientes: la indemnización de seis meses cubre en principio los perjuicios materiales y el daño moral derivado del despido abusivo; una indemnización adicional sólo puede imponerse en casos excepcionalmente graves; exceptuando estos casos, la indemnización sólo puede ser concedida si su adjudicación se fundamenta en otras causas, además del despido abusivo.
- 1123.** En su sentencia 130 III 699, el TF tuvo la ocasión de conocer de un caso relativo a la aplicación del artículo 336, apartado primero, letra b del CO (primera excepción), según el cual el despido aplicado en virtud del ejercicio de un derecho constitucional por la otra parte en el contrato no es abusivo aun cuando el ejercicio de tal derecho viole una obligación resultante del contrato de trabajo. La doctrina admite que este motivo justificado pueda ser invocado *en particular* por las empresas «con tendencia» (es decir, las que ejercen una actividad de carácter político, confesional, sindical, científico, artístico, etc.), respecto de algunos de sus empleados sujetos a un deber especial de fidelidad. En el caso concreto, el trabajador había sido despedido por ejercer determinados derechos constitucionales (libertad de conciencia y de credo; libertad de opinión). El TF, confirmando la opinión del Tribunal Cantonal, estimó que, incluso en tales circunstancias, el despido no era abusivo. Por consiguiente, es necesario relativizar la referencia a la posibilidad de anulación del despido en caso de violación de los principios constitucionales, señalada por el Comité en el párrafo 1354 de su informe.
- 1124.** Por último, confirmando el carácter no irrisorio de la indemnización otorgada, el TF dictó hace poco una sentencia (ATF 132 III 115) en la que admitía la atribución de una

indemnización máxima a un trabajador que había impugnado las medidas adoptadas por su empleador. En este caso, también se tuvieron en cuenta la manera de proceder abrupta del empleador, la edad del trabajador y el gran número de años pasados por éste al servicio del primero.

- 1125.** A nivel cantonal, en lo que atañe a la rescisión abusiva del contrato de trabajo por motivos antisindicales, hay diferencias de enfoque entre los 26 cantones suizos. Las indemnizaciones difieren según las situaciones, y su cuantía no corresponde sistemáticamente a tres meses de salario, pudiendo ser inferiores o superiores, en función de las circunstancias. En algunos casos, se han otorgado indemnizaciones de hasta seis meses de salario (por ejemplo, véase la jurisprudencia en la materia vigente en el cantón de Neuchâtel en el período 1989-2003 [Jean-Philippe Dunand, *La jurisprudence de la Cour de cassation civile neuchâteloise en matière de licenciement abusif*, en «Recueil de jurisprudence neuchâteloise», 2003, páginas 51-90]). Valga recordar que las sentencias cantonales examinadas han sido dictadas por las instancias de recurso de los tribunales civiles, y por ende no reflejan la jurisprudencia de los tribunales de primera instancia (tribunales laborales), las cuales no se publican de forma sistemática debido a que las partes suelen suscribir acuerdos amistosos. En cambio, hay que poner de relieve que, por regla general, los debates ante las jurisdicciones de los tribunales laborales son públicos y accesibles a toda persona interesada.
- 1126.** Para concluir este punto, y habida cuenta de que la jurisprudencia federal ejerce una influencia positiva en la de los tribunales cantonales, se observa que la jurisprudencia del TF está tomando cada vez más en consideración todas las circunstancias del despido. En efecto, el TF presta una atención especial a la protección de la personalidad del trabajador, en la medida en que éste puede obtener una reparación por daño moral (artículo 49 del CO), además de la indemnización, si el tribunal considera que la indemnización máxima de seis meses no será suficiente para compensar el daño moral sufrido. En una publicación reciente (ARV/DTA 2/2005), Jean-Philippe Dunand, doctor en Derecho, abogado y profesor de la Universidad de Neuchâtel, ha reconocido, refiriéndose en especial a algunos casos específicos de despidos abusivos, que «la cuantía de las indemnizaciones concedidas a título de reparación moral por los tribunales de nuestro país en el marco de las relaciones de trabajo tiende en general a aumentar desde hace unos años. Esta evolución traduce la mayor atención que se presta ahora a la protección de la personalidad de los trabajadores, y es una tendencia de la que sólo cabe felicitar». En el contexto jurídico y económico suizo, y en comparación a las demás indemnizaciones concedidas por el juez, ya sea por daño moral o por otros motivos, la indemnización total por rescisión abusiva del contrato de trabajo no es, en consecuencia, irrisoria.
- 1127.** En lo que atañe a los casos pendientes, respecto de los cuales el Comité solicitó que se le mantuviera informado, el Gobierno se refiere primeramente al que concierne a la sociedad Flasa, S.A. Según las informaciones en conocimiento de las autoridades, las pretensiones de indemnización formuladas por la persona demandante contra la empresa demandada fueron rechazadas por esta última. Para poner fin al procedimiento civil en curso, las partes llegaron a un acuerdo en cuanto al pago por la empresa demandada de una indemnización total y definitiva, hecho voluntariamente y sin reconocer responsabilidad alguna. Por consiguiente, la persona demandante retiró la causa iniciada contra Flasa, S.A. y el convenio entre las partes fue homologado por la autoridad judicial. La causa no fue objeto de sentencia por la instancia judicial que la conoció sino que, según lo indicado en su escrito por el juez, fue sobreseída y eliminada del registro de dicho tribunal.
- 1128.** Por lo que se refiere a la causa contra las fábricas metalúrgicas de la empresa Vallorbe SA, según las informaciones en conocimiento del Gobierno, ha habido un intento de conciliación que fracasó. La persona demandante habría procedido entonces a solicitar un peritaje en relación a la igualdad de trato y de remuneración entre su puesto de operadora y

el del ajustador que asumió el 20 por ciento de su actividad. Dicho peritaje se llevó a cabo, y el profesor Flückiger, de la Universidad de Ginebra, elaboró el informe correspondiente a dicho estudio. El informe confirmó la existencia de una política salarial discriminatoria, conclusión que fue refutada por el empleador, por considerar que el peritaje en su conjunto adolecía de diversos errores groseros (por ejemplo, no se tomó en consideración la tasa de actividad reducida de la demandante). La empresa remitió sus observaciones al presidente del tribunal civil del distrito de La Broye et du Nord vaudois, el 10 de marzo de 2006; las partes esperan el dictamen de dicho magistrado. El objeto de este litigio es el despido abusivo, así como también la existencia de discriminación salarial contra la persona demandante. De la demanda presentada ante el tribunal el 9 de diciembre de 2002 no se desprende que la impugnación del despido se fundamente en la violación de la libertad sindical. En realidad, los argumentos de la demandante se basan en la intensa actividad sindical que ésta desplegó en la empresa. De ahí que acuse más bien a la empresa de haber ejercido represalias en su contra, encubiertas por una medida de despido por motivos económicos. A juicio del Gobierno, a pesar de que el caso en cuestión haya dado lugar a un litigio en curso sobre un presunto despido abusivo, de la demanda presentada al tribunal por la trabajadora despedida no se deduce que ésta haya impugnado explícitamente el despido como acto de violación de la libertad sindical, si bien los argumentos de la demandante se basan en su actividad sindical. Sea como fuere, de momento la causa no ha sido fallada y todavía no se ha establecido que el despido tenga carácter abusivo y esté motivado en la actividad sindical de la interesada.

1129. En síntesis, el Gobierno declara que:

- La consulta tripartita solicitada por el Comité en su recomendación de 17 de noviembre de 2004 se ha llevado a cabo en dos ámbitos: en primer lugar, en la Comisión federal tripartita que se ocupa de las cuestiones relativas a la OIT en el curso de diversas reuniones mencionadas en el informe; en segundo lugar, en el marco de un debate tripartito, organizado el 28 de noviembre de 2005, en el que se estimó que no era necesario adoptar medidas adicionales.
- El contexto político ha evolucionado en dos planos, y han quedado de manifiesto algunas indicaciones de tendencia significativas:
 - el curso dado a las diversas intervenciones parlamentarias ha confirmado la política del Gobierno y de la mayoría parlamentaria de no modificar la legislación en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales;
 - en los debates parlamentarios y públicos sobre las medidas complementarias relativas a la extensión de la libre circulación de personas y en el resultado de la votación popular del 25 de septiembre de 2005 se ha manifestado un apoyo a la postura del Consejo Federal con respecto al tema de la extensión y de las medidas de acompañamiento que no comprenden medidas específicas sobre el reforzamiento de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. No obstante, el debate de fondo sobre el reforzamiento de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales no se ha cerrado y podría reanudarse, en particular a iniciativa de los círculos sindicales, en un contexto político más amplio de ámbito nacional.
- Este debate de fondo se inscribe en el marco de los principios democráticos suizos y particularmente en el de la democracia directa, pilar del ordenamiento constitucional y político de Suiza. Estos principios:
 - ofrecen medios suplementarios de acción, en los planos parlamentario y democrático, para alcanzar el objetivo central de la reivindicación de la USS, a

saber, lo que esta organización considera como una protección eficaz, en la práctica, contra los despidos abusivos por motivos antisindicales;

- no reconocen ninguna legitimidad democrática al procedimiento en curso ante el Comité, ni tampoco a una eventual recomendación del Comité al Gobierno en la que se preconice una revisión legislativa, tanto más cuanto que el Convenio núm. 98 no es directamente aplicable en el ordenamiento constitucional y jurídico suizo.
- La jurisprudencia de los tribunales suizos en materia de protección contra los despidos abusivos es más flexible y más favorable a los intereses de los trabajadores despedidos de lo que sostiene la organización querellante, y en el último tiempo ha evolucionado de forma positiva. La jurisprudencia federal ejerce una influencia positiva en la de los tribunales cantonales, y está tomando cada vez más en consideración todas las circunstancias del despido. Dicha jurisprudencia presta una atención especial a la protección de la personalidad del trabajador, dado que éste puede obtener una reparación por daño moral (artículo 49 del CO), además de la indemnización, si el tribunal considera que la indemnización máxima de seis meses no será suficiente para compensar el daño moral sufrido. En el contexto jurídico y económico suizo, y en comparación a las demás indemnizaciones concedidas por los jueces, ya sea por daño moral o por otros motivos, la indemnización total por rescisión abusiva del contrato de trabajo no es, en consecuencia, irrisoria. El sistema suizo establece, pues, un justo equilibrio entre la sanción y la exigencia de flexibilidad en el mercado de trabajo.

1130. El Gobierno concluye:

- que la queja presentada al Comité y el procedimiento en curso ante esta instancia no tienen pertinencia directa en un proceso parlamentario y democrático relativo a una modificación legislativa y regido por el principio de la democracia directa, debido a que dicho procedimiento carece de la legitimidad democrática necesaria y a que el Convenio núm. 98 no es directamente aplicable en Suiza;
- que tanto las aseveraciones, los argumentos y los motivos expuestos por la organización querellante como las consideraciones provisionales del Comité, según las cuales las sanciones previstas por la legislación suiza no son suficientemente disuasivas a fin de garantizar una protección verdaderamente eficaz en la práctica, carecen de fundamento y deben ser rechazados, habida cuenta de la evolución reciente de la jurisprudencia y de que el Comité no ha verificado ni la legitimidad ni el carácter sistemático de la práctica de los tribunales suizos que, en los últimos años, ha consistido en no otorgar más de tres meses de salario como indemnización máxima;
- que cabe solicitar al Comité que tenga a bien ordenar el archivo definitivo de la queja registrada bajo el núm. 2265 por violación de los derechos sindicales.

1131. El Gobierno añade que este proyecto de informe fue sometido a debate en la Comisión tripartita suiza encargada de los asuntos de la OIT, el 16 de mayo de 2006. Esta Comisión extraparlamentaria de carácter consultivo reúne a representantes de la Administración Federal y de los interlocutores sociales. Los empleadores apoyaron el proyecto de informe complementario del Consejo Federal. Los trabajadores se dissociaron del mismo, postura que resulta comprensible habida cuenta de que ellos son los autores de la queja presentada ante el Comité. Ahora bien, los trabajadores señalaron que los casos de despido abusivo por motivos antisindicales eran poco habituales en Suiza, y que la gran mayoría de los empleadores no aplicaban medidas de esa índole. A raíz del debate tripartito, se introdujeron algunas modificaciones de redacción al proyecto de informe.

D. Conclusiones del Comité

- 1132.** *El Comité recuerda que en la queja se plantea la cuestión de si la legislación y la práctica nacionales garantizan a los delegados y representantes sindicales en la empresa una protección adecuada contra los despidos antisindicales, de conformidad con el artículo 1 del Convenio núm. 98 ratificado por Suiza.*
- 1133.** *En el último examen de este caso, el Comité había tomado nota de los alegatos presentados por la organización querellante según los cuales la legislación nacional no respondía a las exigencias del Convenio núm. 98 porque en dicha legislación no se preveía la posibilidad de ordenar la readmisión de los representantes sindicales despedidos por motivos antisindicales; la indemnización prevista en tales casos era irrisoria y no tenía ningún efecto disuasivo, ya que su monto no podía superar seis meses de salario; de conformidad con la legislación nacional, la readmisión en la empresa estaba prevista únicamente para los casos de despidos abusivos que infringían el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 10 de la ley federal de 24 de marzo de 1995 sobre la igualdad entre mujeres y hombres (Ley sobre la Igualdad, LEg)); los 11 ejemplos de despidos presentados demostraban la envergadura de las prácticas antisindicales en el ámbito nacional [véase 335.º informe, párrafos 1336 y 1337]. El Comité había tomado nota también de la información facilitada por el Gobierno según la cual la legislación nacional otorgaba una protección adecuada a los delegados y a los representantes sindicales contra los actos de discriminación antisindical, de conformidad con el artículo 1 del Convenio núm. 98; el proceso de elaboración de los artículos pertinentes del Código de las Obligaciones (CO) mostraba que el legislador tenía precisamente la intención de mejorar la protección de los trabajadores contra los despidos abusivos; la indemnización prevista por el CO, que podía llegar a seis meses, era suficientemente disuasiva dado que la gran mayoría de las empresas suizas estaba constituida por pequeñas y medianas empresas; el juez fijaba dicha indemnización observando los principios de la equidad, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, en el marco de un procedimiento simplificado, gratuito y expeditivo si el monto en litigio no superaba los 30.000 francos suizos; la protección de los representantes de los trabajadores contra los despidos abusivos, prevista por el Código de las Obligaciones, era mayor que en los demás casos de despidos abusivos porque, en ese caso, el despido era abusivo porque se producía durante el período en el que el trabajador en cuestión ejercía la representación de los trabajadores en una comisión de empresa, y no existía una causa justa que motivara la rescisión, debiendo el empleador probar la existencia de dicha causa [véase 335.º informe, párrafo 1338]. En su recomendación, el Comité había invitado al Gobierno a que conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores examinara la situación actual a nivel del derecho y a nivel de la práctica en materia de protección contra los despidos por motivos antisindicales, a fin de que, si la discusión tripartita lo estimaba necesario, se tomaran medidas para que dicha protección fuera realmente eficaz en la práctica. El Comité pidió también al Gobierno que le comunicase informaciones sobre la evolución de la situación en lo que respectaba a las cuestiones tratadas en ese caso [véase 335.º informe, párrafo 1356].*
- 1134.** *Refiriéndose, en primer lugar, a las cuestiones de procedimiento planteadas por el Gobierno, el Comité observa que este último declara que el Convenio núm. 98 no es directamente aplicable en el ordenamiento constitucional y jurídico suizo. En este sentido, el Comité recuerda la obligación a la que están sujetos todos los Estados Miembros de la OIT, prevista en el párrafo 5 del artículo 19, de la Constitución de la OIT, en virtud de la cual los Estados deben adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de los convenios ratificados. Además, el Comité tuvo la oportunidad de recordar esta obligación de respetar plenamente los compromisos asumidos con la ratificación de los convenios de la OIT [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertar Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 11]. Si bien la forma en que se garantiza la aplicación de un convenio*

ratificado de jure y de facto varía de un Estado a otro debido al régimen constitucional y jurídico interno, no se puede cuestionar el fundamento de dicha obligación.

- 1135.** *En cuanto a la afirmación del Gobierno de que los principios democráticos suizos no reconocen ninguna legitimidad democrática al procedimiento en curso ante el Comité, 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**, op. cit. párrafo 10]. La existencia del Comité se deriva de esta obligación constitucional fundamental y de la preocupación de los mandantes de la OIT por contribuir a la aplicación efectiva de los principios relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1, 2 y 3]. Además, el Comité recuerda que el propósito general del procedimiento especial del Comité de Libertad Sindical no es criticar ni castigar a nadie, sino entablar un diálogo tripartito consultivo a fin de promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto [véase 323.^{er} informe, caso núm. 1888, párrafo 199].*
- 1136.** *En lo que respecta a la declaración del Gobierno según la cual los principios democráticos suizos no reconocen ninguna legitimidad democrática a una posible recomendación formulada por el Comité al Gobierno en la que se preconice una revisión legislativa, el Comité recuerda que su mandato consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 6]. Previo examen de una queja, el Comité ha solicitado en numerosas ocasiones que se modifique la legislación del país de que se trate. Las medidas concretas que han de adoptarse para aplicar dichas recomendaciones y el procedimiento interno que se ha de aplicar al respecto se dejan claramente a la discreción del gobierno interesado.*
- 1137.** *En lo que respecta a los alegatos de la USS, el Comité observa que esta última confirma que se celebraron discusiones en el seno de la Comisión federal tripartita encargada de los asuntos relacionados con la OIT entre los representantes del Gobierno, de los empleadores, de la USS y de Travail.Suisse. Según la USS, las discusiones se encuentran en un punto muerto porque los representantes de los empleadores se oponen a cualquier mejora de la protección de los delegados sindicales y de los representantes elegidos de los trabajadores, a pesar de las propuestas de compromiso presentadas por la USS. Ante esta oposición, la USS considera que el Gobierno parece estimar que no está en condiciones de intervenir.*
- 1138.** *El Comité observa que, según la organización querellante, se están multiplicando los despidos antisindicales en Suiza. El Comité toma nota de los nuevos ejemplos proporcionados por la USS que se suman a los 11 casos mencionados en la queja inicial.*
- 1139.** *El Comité toma nota de la respuesta pormenorizada proporcionada por el Gobierno. En ella se hace referencia a la situación descrita en la queja de la USS de 2003, así como al informe provisional del Comité de 17 de noviembre de 2004. El Comité observa que el Gobierno presentará por separado una respuesta relativa a los nuevos alegatos de la USS. El Comité espera firmemente que el Gobierno lo hará lo antes posible.*
- 1140.** *El Comité observa que, según el Gobierno, sí se celebró la consulta tripartita solicitada por el Comité en su recomendación precedente: primero, en el seno de la Comisión federal tripartita encargada de los asuntos relacionados con la OIT, en numerosas reuniones que el Gobierno cita en detalle; y, después, a través de una discusión tripartita, celebrada con los buenos oficios del Gobierno el 28 de noviembre de 2005. En esta discusión tripartita no se logró, tras un examen de la situación de jure y de facto, adoptar nuevas medidas en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales.*

1141. *De manera general, el Comité desea recordar que es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 1 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 697]. Más concretamente, en lo que respecta a los dirigentes y delegados sindicales, 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 724].*
1142. *El Comité recuerda la conclusión a la que llegó en su examen anterior de que en muchos sentidos la legislación y la práctica nacionales suizas están de conformidad con los principios mencionados y de que existe, según lo dispuesto en la legislación nacional, una protección contra los actos de discriminación antisindical, cuestión que por otra parte fue objeto de un examen pormenorizado por parte de las autoridades suizas en el momento de la ratificación del Convenio núm. 98. Aunque el presente caso se refiere sólo a despidos por motivos antisindicales, el Comité había señalado que existía una protección explícita de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical en el momento de la contratación, en virtud de la Ley relativa a la Protección de Datos (LPD), así como para los despidos por motivos antisindicales y respecto a los representantes elegidos de los trabajadores. El Comité también había tomado buena nota de las observaciones del Gobierno acerca del artículo 12 de la Ley Federal relativa a la Participación (LPart) respecto de la protección de los miembros de la representación elegida por los trabajadores de la empresa que se complementa con los incisos a) y b) del apartado 2 del artículo 336 del CO. Por último, el Comité había resaltado la inversión de la carga de la prueba, prevista en la ley, cuando se despide a un representante elegido por los trabajadores y la flexibilización de la carga de la prueba, admitida por los tribunales, para el supuesto de los trabajadores que alegan haber sido víctimas de un despido antisindical pero que no son representantes elegidos por los trabajadores.*
1143. *En cuanto a la sanción propiamente dicha, el Comité había recordado los siguientes principios: 1) el Comité ha precisado que en ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 707; véanse también 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 592; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 394; 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 351]; 2) es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar la eficacia práctica de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 743]. En cuanto a la cuestión de la readmisión en caso de despido antisindical, el Comité había recordado que: 1) nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en los casos de discriminación antisindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 755]; 2) 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 a sus cargos, si así lo desean [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 757].*

En este sentido, el Comité pidió en muchos casos al Gobierno que velara por que se reintegraran a los trabajadores afectados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. Asimismo, recomendó al Gobierno que, en el caso de que fuera imposible reintegrarlos debido a circunstancias particulares del lugar de trabajo, velara por que se pagara a los trabajadores afectados una indemnización adecuada que representara una sanción suficientemente disuasiva contra los despidos antisindicales.

- 1144.** *El Comité observa que los trabajadores presentaron, en la reunión celebrada el 28 de noviembre de 2005, propuestas de modificación legislativa, entre ellas, la adopción de la solución prevista en la Ley Federal sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LEg). En este sentido, el Comité había observado en su examen anterior del caso que la legislación suiza ofrecía una mayor protección a los trabajadores víctimas de despidos vinculados al no respeto del principio de igualdad que a los trabajadores víctimas de despidos antisindicales. Según la organización querellante, sólo el despido abusivo realizado en el marco de la Ley sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres puede dar lugar a una reintegración en la empresa mientras que el Gobierno había señalado que la finalidad de la LEg era diferente de la del CO, pues la LEg tenía por objetivo promover en la práctica el principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres mediante la prohibición de toda discriminación por cuestiones de género en el ámbito laboral, mientras que el CO reglamentaba los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. El Gobierno había indicado que la solución por la que había optado el legislador para garantizar la promoción del principio constitucional de igualdad de trato entre mujeres y hombres se basaba en la anulabilidad del despido y no en el principio de la readmisión del trabajador o de la trabajadora. El Gobierno había señalado que junto con el Parlamento suizo había deseado establecer una protección especial en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.*
- 1145.** *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales ni el Consejo Federal, ni la mayoría parlamentaria se mostraron favorables a una modificación de la legislación en materia de protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. Toma nota también de que los debates parlamentarios y públicos sobre las medidas complementarias relativas a la extensión de la libre circulación de personas así como el resultado de la votación popular de 25 de septiembre de 2005 han expresado un apoyo a la posición del Consejo en cuanto a las medidas complementarias que no contienen medidas específicas sobre el fortalecimiento de la protección contra los despidos antisindicales.*
- 1146.** *No obstante, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno conforme a la cual el debate de fondo sobre el fortalecimiento de la protección contra los despidos abusivos por motivos antisindicales no está cerrado, y que se podría proseguir, en particular en los círculos sindicales, en un contexto político más amplio a nivel nacional. En este sentido, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para prever el mismo tipo de protección para los representantes sindicales que son víctimas de despidos antisindicales que para los que son víctimas de despidos en los que se infringe el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incluida la posibilidad del reintegro, habida cuenta de los principios fundamentales mencionados anteriormente y conforme a los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Suiza.*
- 1147.** *El Comité toma nota también de que, según el Gobierno, la jurisprudencia de los tribunales suizos en materia de protección contra los despidos abusivos ha evolucionado recientemente de manera positiva y se caracteriza, en particular, por la posibilidad de obtener una reparación por daño moral además de la indemnización, si se considera que la indemnización máxima de seis meses no es suficiente para reparar el daño moral sufrido. El Comité observa, sin embargo, que en materia de rescisión abusiva del contrato de trabajo por motivos antisindicales, existen diferencias entre los cantones y que las indemnizaciones varían según las situaciones, pudiendo ser inferiores pero también superiores a tres meses de salario, según las circunstancias. En la medida en que las*

indemnizaciones por despido antisindical que se pagan en algunos cantones no serían disuasivas, el Comité invita al Gobierno a que continúe con el diálogo tripartito sobre este punto concreto y sobre el conjunto de la cuestión. El Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición.

Recomendaciones el Comité

1148. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para prever el mismo tipo de protección para los representantes sindicales que son víctimas de despidos antisindicales que para los que son víctimas de despidos en los que se infringe el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incluida la posibilidad del reintegro, habida cuenta de los principios fundamentales mencionados anteriormente y conforme a los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Suiza;*
- b) el Comité invita al Gobierno a que continúe con las discusiones tripartitas sobre el conjunto de la cuestión incluida la situación en determinados cantones en relación con las indemnizaciones que se pagan por despido antisindical;*
- c) el Comité pide Gobierno que le transmita lo antes posible sus comentarios relativos a los últimos alegatos de la organización querellante contenidos en su comunicación de 7 de abril de 2006, y*
- d) el Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición.*

Anexo

Proposición de modificaciones legislativas de la USS presentada el 28 de noviembre de 2005 a la Comisión de expertos tripartita

1. Los miembros de una representación de los trabajadores y los delegados sindicales están protegidos durante el período de su mandato y el año posterior al término de aquél. No pueden ser despedidos por motivo de su actividad en calidad de representantes de los trabajadores.
2. Si un empleador prevé despedir a un miembro de una representación de los trabajadores o a un delegado sindical — por una causa distinta de un motivo que justifique el despido inmediato con arreglo al artículo 337 del CO —, debe comunicar su intención por anticipado y mediante carta certificada al trabajador interesado y a la Oficina Cantonal de Conciliación (o, en su defecto, a la Oficina Cantonal del Trabajo). Si el trabajador interesado es delegado sindical, el empleador también debe comunicar su intención, de la misma manera, al sindicato interesado.
3. La Oficina Cantonal de Conciliación convoca lo antes posible a las partes. Si el trabajador es miembro de un sindicato, este último tiene derecho a intervenir como parte en el procedimiento. La Oficina escucha a las partes, recibe y examina los documentos presentados y puede proceder a la audición de terceros.
4. La Oficina comunica a las partes su decisión de autorizar el despido o de denegar dicha autorización, en un plazo de treinta días a contar de la recepción del aviso de intención de despido por parte del empleador.

5. Si el empleador no respeta el procedimiento de comunicación de la intención de despido a la Oficina Cantonal de Conciliación o ignora la denegación de la autorización para despedir, el despido es anulable. El trabajador interesado que se proponga impugnar la rescisión de su contrato de trabajo y solicitar la anulación del despido debe presentar su demanda al tribunal a más tardar antes de que culmine el plazo de despido.
6. El juez podrá ordenar la readmisión del trabajador y el mantenimiento de la relación de trabajo mientras dure el procedimiento, cuando tenga la convicción de que se cumplen las condiciones para la anulación del despido.
7. El trabajador puede renunciar en el curso del proceso a mantener la relación de trabajo y solicitar en lugar de la anulación del despido una indemnización conforme a lo previsto en el artículo 336a del Código de Obligaciones.
8. En virtud de las disposiciones que anteceden, se entiende por representación de los trabajadores toda estructura (por ejemplo, comisión del personal, comité de empresa, comisión de personal directivo, etc.) o toda delegación de trabajadores ante una estructura de la empresa (por ejemplo, los representantes de los trabajadores ante el consejo de administración de la empresa) o ante una estructura paritaria (por ejemplo, los representantes de los trabajadores en un consejo de fundación de una institución de previsión), legítimamente habilitada para defender los intereses de las personas que representan ante el empleador.

Todos los miembros de una representación de los trabajadores gozan de protección, independientemente de que hayan sido elegidos formalmente o designados, a condición de que esta designación haya sido señalada por comunicación escrita entre la representación de los trabajadores y el empleador o se haya conocido públicamente en la empresa.
9. En virtud de las disposiciones que anteceden, delegado sindical es toda persona designada por un sindicato para representarlo en la empresa en la que ésta trabaja, ante los trabajadores y ante la dirección, y cuyo nombre y calidad de delegado sindical se hayan comunicado al empleador por carta certificada.

CASO NÚM. 2313

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

**Queja contra el Gobierno de Zimbabwe
presentada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno comete continuamente actos de amenaza, intimidación y hostigamiento, así como detenciones y violaciones de los derechos humanos y sindicales. La organización querellante se refiere en particular a la intervención policial violenta y los arrestos masivos de dirigentes y afiliados sindicales que tuvieron lugar en octubre y noviembre de 2003 durante las acciones de protesta nacionales organizadas por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)

- 1149.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2004, cuando presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 334.º informe, párrafos 1090 a 1121, aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión].
- 1150.** La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) presentó informaciones adicionales en apoyo de sus alegatos en una comunicación de fecha 2 de noviembre de 2005.
- 1151.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité, en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafo 10, aprobado por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión], 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, podía presentar un informe sobre el fondo de este caso, aunque la información o las observaciones solicitadas al Gobierno no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, no se han recibido las observaciones del Gobierno.
- 1152.** Zimbabwe 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. Examen anterior del caso

- 1153.** En su reunión de junio de 2004, el Comité formuló las siguientes recomendaciones en relación con este caso [véase 334.º informe, párrafo 1121]:
- a) el Comité insta firmemente una vez más al Gobierno a que no recurra a medidas de arresto y detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con sus actividades sindicales legítimas;
 - b) el Comité insta firmemente una vez más al Gobierno a que no interfiera en las actividades sindicales legítimas del ZCTU, incluida la celebración de seminarios y talleres, y
 - c) el Comité pide a la organización querellante que suministre informaciones adicionales sobre las circunstancias del arresto y la detención de los Sres. S. Khumalo y P. Munyukwi y sobre el número y las circunstancias de los arrestos realizados durante los acontecimientos de octubre de 2003, incluidas precisiones acerca de las alegaciones según las cuales cuatro sindicalistas fueron lesionados por la policía durante los acontecimientos de noviembre de 2003.

B. Información adicional suministrada por la organización querellante

- 1154.** En comunicación de fecha 2 de noviembre de 2005, la CIOSL proporcionó información detallada, compilada por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), en apoyo de sus alegatos. En relación con el Sr. Khumalo, presidente provincial de la región occidental del Sindicato de Trabajadores de los Servicios de Comunicaciones y Servicios Conexos de Zimbabwe y consejero del Comité Regional Occidental del ZCTU, entre los documentos presentados se incluía una declaración redactada por el Sr. Khumalo, en la que éste describía los sucesos del 8 de octubre de 2003. En esa fecha, el Sr. Khumalo participó en una manifestación organizada por el ZCTU para protestar por el alto nivel de los impuestos y del costo de la vida, los problemas del transporte, la escasez de efectivo y las violaciones de los derechos humanos y sindicales. La manifestación se celebró en frente del complejo gubernamental Mhlahlandlela, en el que se encuentra la Oficina del Gobernador. No obstante, 15 minutos después de su llegada, el Sr. Khumalo y otros manifestantes fueron

desalojados del recinto, de forma que se dirigieron al lado oeste del complejo, en espera de que llegaran otros trabajadores. El Sr. Khumalo y los demás manifestantes decidieron abandonar el lugar cuando supieron que la policía estaba golpeando a la gente en otras partes de la ciudad, y fueron seguidos por una patrulla de policía en un camión Defender. Cuando el camión alcanzó al grupo de manifestantes, la policía descendió del mismo y comenzó a golpearlos con palos. El Sr. Khumalo fue golpeado varias veces con un palo y empezó a sangrar de la frente. Después, le agarraron del pelo y le arrastraron durante 1 Km. hasta el puesto de policía, donde le golpearon de nuevo y le cortaron las trenzas con botellas rotas. En ese momento, llegó un camión de policía en el que traían a uno de los colegas del Sr. Khumalo, a quien obligaron a tumbarse, le golpearon y le forzaron a dar los nombres de otras personas que habían participado en la manifestación, después de lo cual le introdujeron, junto con el Sr. Khumalo, en un vehículo que estuvo circulando por la ciudad mientras la policía buscaba a las personas que había identificado el colega del Sr. Khumalo. Encontraron a una de ellas cerca de la oficina de Tel-One. Antes de introducirla en el vehículo a empujones, esta persona fue golpeada por todo el cuerpo. A estos manifestantes se les condujo fuera de la ciudad y se les ordenó que se vendasen los ojos. El Sr. Khumalo lo hizo de forma que podía ver a través de la venda. Los llevaron al monte, y al bajarlos del camión les ordenaron que se pusieran a caminar. Después, les ordenaron que se tumbasen en el suelo y los golpearon de nuevo. Después de la paliza, les obligaron a cantar canciones ZANU-PF; fue cuando estaban cantando que el Sr. Khumalo se dio cuenta de que la policía se había ido. Entonces volvieron a la carretera principal y llamaron a un colega, que consiguió que los fueran a buscar. Los llevaron a la clínica de la empresa y después al hospital central, ya que la enfermera de la clínica estimó que las heridas que presentaba el Sr. Khumalo en la cabeza requerían atención urgente. Posteriormente, el Sr. Khumalo presentó una denuncia ante la policía, pero hasta la fecha no se ha hecho nada; la policía sostiene que sigue investigando la queja. En su queja, el Sr. Khumalo proporcionó el número de matrícula del camión utilizado y los nombres de los dos agentes de policía que habían organizado las palizas. Asimismo, identificó a los colegas que se encontraban con él: Utile Dengu y Runesu Mandinyenya. La queja del Sr. Khumalo está registrada como IR 2601/04 y CR 497/2/04, y fue presentada en la central de policía de Bulawayo.

- 1155.** Se adjuntan numerosos documentos en apoyo de la declaración del Sr. Khumalo. Entre ellos figuran copias de los informes del hospital que indican que los Sres. Dengu y Mandinyenya sufrían heridas causadas por un objeto contundente; copia de una declaración firmada por el Sr. Musilwa, médico que confirmó haber tratado al Sr. Khumalo el 8 de octubre de 2003 y observado sangre y laceraciones en la frente, así como múltiples hematomas en todo el cuerpo del Sr. Khumalo, y un informe médico detallado de las heridas del Sr. Khumalo. Asimismo, entre los documentos de la organización querellante se incluyen copias de los informes médicos sobre las heridas sufridas por los Sres. Dengu y Mandinyenya.
- 1156.** Entre los documentos sometidos por la organización querellante también figura una declaración del Sr. Munyukwi, presidente regional del ZCTU en Midlands. Según su declaración, el Sr. Munyukwi, que iba a participar en la manifestación convocada por los trabajadores el 8 de octubre de 2003 contra el alto nivel de los impuestos que fue dispersada por la policía, caminaba con Robert Mugabe Way cuando dos agentes de policía le detuvieron y le obligaron a seguirles al Centro cívico. Allí, un subinspector comenzó a hostigar al Sr. Munyukwi gritándole «¿eres tú el que quiere mandarnos!» y empezó a pegarle con dos palos. A continuación, el inspector le ordenó que se sentase, a lo que el Sr. Munyukwi se negó exigiendo que se le dijese qué delito había cometido. El inspector comenzó a pegarle de nuevo, y otros 4 policías se unieron a él. Cuando el Sr. Munyukwi trató de huir le atraparon, le esposaron con las manos a la espalda y le obligaron a tumbarse en el suelo. En esa postura, le golpearon en todo el cuerpo con palos. Una muchedumbre se agolpó alrededor de la escena de la paliza, pero los policías

continuaron pegando al Sr. Munyukwi y no pararon hasta que llegó el funcionario a cargo, el inspector Zhou. El inspector Zhou habló con el subinspector que había golpeado al Sr. Munyukwi y condujo a este último a la comisaría central, donde quedó a cargo de la sección del orden público del Departamento de investigación de delitos, en especial del agente Mappingiro y el sargento Masango. El Sr. Munyukwi fue puesto en libertad a las 15 h. 30 para que recibiese asistencia médica. Asimismo, la organización querellante presenta diversos documentos en apoyo de la declaración del Sr. Munyukwi, entre ellos: copias de los informes médicos que indican que el Sr. Munyukwi presentaba múltiples heridas causadas por un traumatismo cerrado; copia de una fotografía que mostraba la espalda contusionada del Sr. Munyukwi, y copias de una carta enviada desde la sede provincial de la policía en Midlands al Sr. Munyukwi que decía que su queja contra la policía por agresión se había cerrado, ya que no había sido capaz de identificar a los agresores en una rueda de reconocimiento y los esfuerzos por encontrar a las personas responsables habían sido infructuosos. En la letra se decía que su queja podría reabrirse de descubrirse nuevos datos en los tres años siguientes.

- 1157.** La organización querellante presenta información adicional en relación con los sucesos de octubre de 2003. En ella, indica que muchos activistas fueron detenidos antes de que comenzaran las manifestaciones de octubre, y tuvieron que pagar multas de reconocimiento de culpabilidad por valor de 5.000 dólares de Zimbabwe. Veinticuatro personas se negaron a pagar estas multas, entre ellas la dirección del ZCTU, a saber: Lovemore Matombo, presidente; Wellington Chibebe, secretario general, y Lucía Matibenga, vicepresidenta primera. Por ello, se les acusó de incumplir la Ley de Infracciones y Delitos por: 1) reunirse y cantar canciones revolucionarias; 2) marchar por las calles blandiendo pancartas, y 3) perturbar el tráfico humano y automovilístico. Posteriormente, fueron puestas en libertad. La organización querellante indica que las canciones y las pancartas mencionadas en las acusaciones eran eslóganes propios de una actividad sindical legítima, como puede ser la no injerencia en las actividades sindicales o los asuntos económicos y sociales que afectan a los sindicalistas. Estaba previsto que el caso se abriese el 8 de marzo de 2004, pero éste fue pospuesto. El 25 de enero de 2005, el caso fue pospuesto de nuevo, ya que el Estado no entregó las citaciones correspondientes a los 21 sindicalistas acusados; todavía están a la espera de ser citados a comparecer ante el tribunal. La organización querellante alega que el Gobierno está tratando de intimidar y acosar a los dirigentes del ZCTU prolongando deliberadamente los procedimientos y utilizándolos permanentemente como amenaza de un posible encarcelamiento.
- 1158.** Además de las detenciones en Harare, 105 personas fueron detenidas en Mutare el 8 de octubre de 2003. Permanecieron confinadas en un recinto cerrado hasta las 20 horas y después tuvieron que pagar 3.000 dólares de Zimbabwe por su presunta participación en una manifestación ilegal. Asimismo, se les confiscó material publicitario, pancartas, pósteres y camisetas.
- 1159.** La organización querellante indica que en total se detuvo a 208 personas en relación con los acontecimientos de octubre de 2003. El 8 de octubre de 2003, 41 personas fueron detenidas en Harare; 10 en Bulawayo; 105 en Mutare; 25 en Gweru, y dos en Gwanda. Además, otras 25 personas fueron detenidas en Bulawayo el 13 de octubre de 2003.
- 1160.** En relación con los sucesos de noviembre de 2003, la organización querellante alega que el 18 de noviembre de 2003 el ZCTU organizó nuevas manifestaciones masivas en diferentes ciudades para protestar por el alto nivel de los impuestos y la violación de los derechos humanos y sindicales. Cincuenta y un activistas fueron detenidos en Harare, incluidos los miembros de la dirección del ZCTU, que permanecieron detenidos durante tres días. Diecinueve activistas fueron detenidos en Bulawayo, de los que diez fueron puestos en libertad, mientras que a nueve se les acusó en virtud de la Ley de Infracciones y Delitos. Trescientas personas fueron detenidas en Mutare, permanecieron bajo arresto y

posteriormente fueron puestas en libertad previo pago de multas de reconocimiento de responsabilidad por valor de 3.000 dólares de Zimbabwe. En Gweru, fueron detenidos unos 15 activistas sindicales, a los que se encerró y denegó el derecho a recibir asistencia letrada. Posteriormente, fueron puestos en libertad previo pago de una fianza de 1.000 dólares y acusados de incumplir la Ley de Seguridad y Orden Público. Por último, el 19 de noviembre de 2003, 21 personas fueron detenidas en Chinhoyi por participar en la protesta. El número total de detenciones en noviembre de 2003 se elevaba a 409.

- 1161.** Para concluir, la organización querellante alega que la declaración del Gobierno de que el ZCTU se retiró del foro de negociación tripartito es inexacta. La organización querellante apostilla que la retirada del ZCTU no se debió a razones políticas, sino más bien al hecho de que el Gobierno estaba tomando decisiones unilaterales sobre el aumento de los precios del petróleo, sin consultar con los interlocutores sociales.

C. Conclusiones del Comité

- 1162.** *El Comité toma debida nota de las nuevas informaciones suministradas por la organización querellante, que se refieren a: 1) el número y las circunstancias de las detenciones de sindicalistas en octubre y noviembre de 2003, incluida la presentación de cargos contra dichos sindicalistas, y 2) los alegatos de acoso y palizas a cuatro sindicalistas: los Sres. Dengu, Khumalo, Mandinyenya y Munyukwi.*
- 1163.** *El Comité lamenta el hecho de que, a pesar del tiempo que ha transcurrido desde que se examinara este caso por última vez, el Gobierno no haya respondido a las recomendaciones del Comité ni a la información adicional suministrada por la organización querellante, a pesar de que se le haya invitado en diversas ocasiones, inclusive a través de un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a que sea más cooperativo en el futuro.*
- 1164.** *En estas circunstancias, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin el beneficio de la información que había esperado recibir del Gobierno.*
- 1165.** *El Comité recuerda que el objeto de todo 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 sobre el fondo de los hechos alegados.*
- 1166.** *El Comité expresa su más profunda preocupación por el hecho de que numerosos activistas fueran presuntamente detenidos en anticipación de la manifestación de octubre de 2003 y multados. Veinticuatro personas, incluida la dirección del ZCTU, que se negaron a pagar la multa, fueron acusadas de incumplir la Ley de Infracciones y Delitos. Al Comité le preocupan asimismo los retrasos en los procedimientos relativos a este caso; aunque fueron acusados en octubre de 2003, los sindicalistas mencionados anteriormente han visto como sus audiencias eran pospuestas en dos ocasiones, y todavía no se les ha citado a comparecer ante el tribunal. En ese sentido, el Comité recuerda que ha atribuido siempre gran importancia a que en todos los casos, incluso en aquellos en que se acusa a sindicalistas de delitos de carácter político o de derecho común, los interesados sean juzgados en el más breve plazo posible por una autoridad judicial imparcial e independiente [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*

1996, cuarta edición, párrafo 109]. En esas circunstancias, y a falta de cualquier indicación específica del Gobierno sobre la naturaleza de las acusaciones presentadas contra los dirigentes y afiliados del ZCTU y sobre su desvinculación de sus actividades sindicales, el Comité urge firmemente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se retiren inmediatamente los cargos que pesan contra estos sindicalistas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. Tomando nota además de que en Gweru se ha acusado a 15 sindicalistas de incumplir la Ley de Seguridad y Orden Público, el Comité pide al Gobierno que indique la naturaleza exacta de los cargos y de comprobarse que se les acusa únicamente por su participación en la manifestación masiva de noviembre 2003 en la que protestaban contra la violación de los derechos humanos y sindicales, tome las medidas necesarias para que se retiren los cargos inmediatamente.

- 1167.** El Comité expresa su profunda preocupación por las agresiones físicas y las graves heridas que sufrieron los Sres. Dengu, Khumalo, Mandinyenya y Munyukwi. El Comité se ve obligado a recordar 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 [**Recopilación**, op. cit., párrafo 47]. Además, el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen 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 [**Recopilación**, op. cit., párrafo 51]. En consecuencia, el Comité insta al Gobierno a que se realice sin demora una investigación independiente en relación con los incidentes que se alegan, con objeto de proporcionar la reparación adecuada a los cuatro sindicalistas, llevar a los culpables ante la justicia y prevenir la repetición de actos de violencia y acoso contra sindicalistas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.
- 1168.** El Comité destaca que el presente caso tiene que ver con alegatos de una extrema gravedad y seriedad. Recordando además que ya había transmitido anteriormente al Gobierno su más profunda preocupación por el deterioro del clima sindical que reina en Zimbabwe [caso núm. 2365, 337.º informe, párrafo 1670], el Comité se ve obligado una vez más a expresar su más profunda preocupación en ese sentido. Como en el caso anteriormente mencionado, el Comité señala esta situación a la atención del Consejo de Administración.

Recomendaciones del Comité

- 1169.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) *deplorando la falta de respuesta del Gobierno en relación con este caso, a pesar del llamamiento urgente realizado por el Comité, el Comité insta firmemente al Gobierno a que sea más cooperativo en el futuro;*
 - b) *el Comité insta firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se retiren inmediatamente los cargos que pesan contra los sindicalistas en virtud de la Ley de Infracciones y Delitos, y le mantenga informado al respecto. En relación con los sindicalistas acusados en virtud de la Ley de Seguridad y Orden Público, el Comité urge firmemente al Gobierno a que indique la naturaleza exacta de los cargos y, de demostrarse que han sido juzgados únicamente por su participación en la manifestación masiva de noviembre de 2003 en la que protestaban contra la violación de*

los derechos humanos y sindicales, tome las medidas necesarias para que se retiren inmediatamente los cargos;

- c) *el Comité insta firmemente al Gobierno a que abra sin demora una investigación independiente sobre los alegatos relativos a las agresiones físicas y heridas graves sufridas por los Sres. Dengu, Khumalo, Mandinyenya y Munyukwi a manos de la policía, con el fin de proporcionar la reparación adecuada a dichos sindicalistas, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos de violencia y acoso contra sindicalistas. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto, y*
- d) *el Comité expresa su más profunda preocupación por la extrema gravedad del clima sindical que reina en general en Zimbabwe, y señala esta situación una vez más a la atención especial del Consejo de Administración.*

Ginebra, 10 de noviembre de 2006.

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden,
Presidente.

Puntos que requieren decisión: párrafo 229; párrafo 247; párrafo 261; párrafo 285; párrafo 317; párrafo 338; párrafo 363; párrafo 374; párrafo 427; párrafo 483; párrafo 557; párrafo 597; párrafo 632; párrafo 648; párrafo 688; párrafo 704; párrafo 798; párrafo 823; párrafo 835; párrafo 858; párrafo 905; párrafo 928; párrafo 968; párrafo 978; párrafo 1010; párrafo 1029; párrafo 1048; párrafo 1064; párrafo 1148; párrafo 1169.