



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informes del Comité de Libertad Sindical**344.º informe del Comité de Libertad Sindical***Indice*

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-253
<i>Caso núm. 2373 (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)	254-268
Conclusiones del Comité	264-267
Recomendación del Comité.....	268
<i>Caso núm. 2456 (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 los Trabajadores Argentinos (CTA).....	269-280
Conclusiones del Comité	276-279
Recomendación del Comité.....	280
<i>Caso núm. 2458 (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 Asociación del Personal Técnico Aeronáutico de la República Argentina (APTA) y la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA)	281-304
Conclusiones del Comité	299-303
Recomendación del Comité.....	304

Caso núm. 2461 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN), la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja (ATJPLR) y la Federación Judicial Argentina (FJA) 305-314

Conclusiones del Comité 311-313

Recomendación del Comité..... 314

Caso núm. 2464 (Barbados): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Barbados presentada por el Sindicato Nacional de Empleados Públicos (NUPW)..... 315-331

Conclusiones del Comité 326-330

Recomendación del Comité..... 331

Caso núm. 2491 (Benin): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Benin presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma Administrativa (SG/SYNTRA/MFPTRA) 332-352

Conclusiones del Comité 347-351

Recomendaciones del Comité 352

Caso núm. 2470 (Brasil): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Brasil presentada por la Central de Trabajadores del Brasil (CUT) y el Sindicato de los Químicos Unificado – Regional Vinhedo.. 353-386

Conclusiones del Comité 377-385

Recomendaciones del Comité 386

Caso núm. 2496 (Burkina Faso): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Burkina Faso presentada por la Confederación General de Trabajo de Burkina (CGT-B), la Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso (CNTB), la Confederación Sindical de Burkina Faso (CSB), Fuerza Obrera/Unión Nacional de Sindicatos Libres (FO/UNSL), la Organización Nacional de Sindicatos Libres (ONSL) y la Unión Sindical de Trabajadores de Burkina Faso (USTB) 387-415

Conclusiones del Comité 405-414

Recomendaciones del Comité 415

Caso núm. 2468 (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 Federación Camboyana de Trabajadores del Sector del Turismo y los Servicios (CTSWF)	416-439
Conclusiones del Comité	432-438
Recomendaciones del Comité	439

Caso núm. 2476 (Camerún): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Camerún presentada por la Unión de Sindicatos Libres de Camerún (USLC)	440-460
Conclusiones del Comité	454-459
Recomendaciones del Comité	460

Caso núm. 2467 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Canadá relativas a la provincia de Quebec presentadas por la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ), el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ), la Asociación de Juristas del Estado (AJE), la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN), la Federación de Enfermeras y Enfermeros de Quebec (FIIQ), la Federación Autónoma del Personal Docente de Colegios Preuniversitarios y Técnicos (FAC), la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ), la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ), la Central de Sindicatos Democráticos (CSD), el Sindicato de la Función Pública de Quebec (SFPQ), el Sindicato de Profesores del Estado de Quebec (SPEQ) y la Asociación Provincial del Personal Docente de Quebec (APEQ).....	461-587
Conclusiones del Comité	565-586
Recomendaciones del Comité	587
Anexo: Extractos de la ley núm. 142	

Caso núm. 2462 (Chile): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por el Sindicato Nacional Profesionales, Técnicos Postales, Supervisores y otros Empresa Correos de Chile (SNP)	588-667
Conclusiones del Comité	657-666
Recomendaciones del Comité	667

Caso núm. 2465 (Chile): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Federación Unitaria de Trabajadores (FUT).....	668-724
Conclusiones del Comité	716-723
Recomendaciones del Comité	724

Caso núm. 2434 (Colombia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAIISA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN)	725-801
Conclusiones del Comité	782-800

Recomendaciones del Comité	801
----------------------------------	-----

Caso núm. 2448 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación General del Trabajo de Colombia (CGT)	802-823
Conclusiones del Comité	817-822

Recomendaciones del Comité	823
----------------------------------	-----

Caso núm. 2481 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO)	824-844
Conclusiones del Comité	835-843

Recomendaciones del Comité	844
----------------------------------	-----

Caso núm. 2493 (Colombia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI) ...	845-864
Conclusiones del Comité	857-863
Recomendaciones del Comité	864

Caso núm. 2495 (Costa Rica): Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	865-879
Conclusiones del Comité	875-878

Recomendaciones del Comité	879
----------------------------------	-----

Caso núm. 2471 (Djibouti): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Djibouti presentada por la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT).....	880-896
Conclusiones del Comité	887-895
Recomendaciones del Comité	896

Caso núm. 2483 (República Dominicana): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Dominicana presentada por la Asociación de Empleados del Seguro Médico para Maestros (ASOEMMA).....	897-913
Conclusiones del Comité	909-912
Recomendaciones del Comité	913

Caso núm. 2423 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de El Salvador presentadas por la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPE), la Federación Sindical Siglo 21 (FS-21), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).....	914-939
Conclusiones del Comité	927-938
Recomendaciones del Comité	939

Caso núm. 2460 (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 el Sindicato de Trabajadores de Electricidad, Radio y Maquinaria de Estados Unidos (UE), apoyada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP)	940-999
Conclusiones del Comité	979-998
Recomendación del Comité.....	999

Caso núm. 2502 (Grecia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Grecia presentada por la Federación Griega de Sindicatos de Empleados de Banca (OTOE).....	1000-1023
Conclusiones del Comité	1014-1022
Recomendaciones del Comité	1023

Caso núm. 2241 (Guatemala): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por la Unión Sindical e Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT), apoyadas por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) 1024-1040

Conclusiones del Comité 1035-1039

Recomendaciones del Comité 1040

Caso núm. 2479 (México): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de México presentada por el Sindicato Académico de Trabajadores y Trabajadoras del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) 1041-1052

Conclusiones del Comité 1050-1051

Recomendación del Comité 1052

Caso núm. 2454 (Montenegro): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Montenegro presentada por la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM), apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) 1053-1066

Conclusiones del Comité 1062-1065

Recomendación del Comité 1066

Caso núm. 2484 (Noruega): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Noruega presentada por el Sindicato Noruego de Electricistas y Trabajadores de las TI (EL and IT Workers' Union) 1067-1096

Conclusiones del Comité 1090-1095

Recomendaciones del Comité 1096

Caso núm. 2474 (Polonia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Polonia presentada por el Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ) «Solidarnosc», apoyada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) 1097-1158

Conclusiones del Comité 1147-1157

Recomendaciones del Comité 1158

Caso núm. 2486 (Rumania): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Rumania presentada por la Confederación Sindical Nacional MERIDIAN 1159-1215

Conclusiones del Comité 1203-1214

Recomendaciones del Comité 1215

Caso núm. 2509 (Rumania): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Rumania presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación de Trabajadores de Metro (USLM).....	1216-1248
Conclusiones del Comité	1237-1247
Recomendaciones del Comité	1248

Caso núm. 2437 (Reino Unido): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Reino Unido presentada por la Asociación del Personal Contratado en los Estados Unidos (AUSES), la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (IFPTE), la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).....	1249-1321
Conclusiones del Comité	1298-1320
Recomendación del Comité.....	1321

Anexo: Cuadro estadístico y ejemplos de puestos ocupados por miembros del personal de contratación local en Estados Unidos

Caso núm. 2466 (Tailandia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Tailandia presentada por el Sindicato de Trabajadores de Thai Industrial Gases (TIGLU)	1322-1332
Conclusiones del Comité	1330-1331
Recomendación del Comité.....	1332

Caso núm. 2365 (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)	1333-1453
Conclusiones del Comité	1431-1452
Recomendaciones del Comité	1453

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 8, 9 y 16 de marzo de 2007, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
 2. Los miembros del Comité de nacionalidad estadounidense, argentina, chilena y guatemalteca no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Estados Unidos (caso núm. 2460), Argentina (casos núms. 2373, 2456, 2458 y 2461), Chile (casos núms. 2462 y 2465) y Guatemala (caso núm. 2241) respectivamente. El miembro trabajador de los Estados Unidos tampoco estuvo presente durante el examen del caso relativo al Reino Unido (caso núm. 2437) habida cuenta de que su organización es querellante en el mismo.
-
3. Se sometieron al Comité 132 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 34 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 25 casos y a conclusiones provisionales en 9 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. 2365 (Zimbabwe) y 2471 (Djibouti) 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. 2529 (Bélgica), 2530 (Uruguay), 2531 (Argentina), 2532 (Perú), 2533 (Perú), 2534 (Cabo Verde), 2535 (Argentina), 2536 (México), 2539 (Perú), 2541 (México), 2542 (Costa Rica), 2543 (Estonia), 2544 (Nicaragua), 2545 (Noruega), 2546 (Filipinas), 2547 (Estados Unidos), 2548 (Burundi), 2549 (Argentina) y 2550 (Guatemala) 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. 1787 (Colombia), 2248 (Perú), 2265 (Suiza), 2355 (Colombia), 2362 (Colombia), 2384 (Colombia), 2392 (Chile), 2445 (Guatemala), 2449 (Eritrea), 2450 (Djibouti), 2497 (Colombia), 2499 (Argentina), 2501 (Uruguay), 2512 (India), 2515 (Argentina), 2517 (Honduras), 2520 (Pakistán), 2522 (Colombia), 2524 (Estados Unidos), 2526 (Paraguay) y 2527 (Perú).

Observaciones esperadas de los querellantes

7. El Comité espera informaciones de los querellantes en los casos núms. 2268 (Myanmar) y 2513 (Argentina).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2203 (Guatemala), 2262 (Camboya), 2295 (Guatemala), 2317 (República de Moldova), 2341 (Guatemala), 2361 (Guatemala), 2409 (Costa Rica), 2457 (Francia), 2465 (Chile), 2469 (Colombia), 2472 (Indonesia), 2478 (México), 2480 (Colombia), 2483 (República Dominicana), 2489 (Colombia), 2490 (Costa Rica), 2494 (Indonesia), 2498 (Colombia), 2510 (Panamá), 2516 (Etiopía), 2519 (Sri Lanka), 2538 (Ecuador) y 2540 (Guatemala). Los Gobiernos enviaron observaciones parciales sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

9. Con respecto a los casos núms. 1865 (República de Corea), 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2323 (República Islámica del Irán), 2356 (Colombia), 2372 (Panamá), 2400 (Perú), 2435 (El Salvador), 2475 (Francia), 2482 (Guatemala), 2485 (Argentina), 2487 (El Salvador), 2488 (Filipinas), 2492 (Luxemburgo), 2500 (Botswana), 2503 (México), 2504 (Colombia), 2508 (República Islámica del Irán), 2511 (Costa Rica), 2514 (El Salvador), 2518 (Costa Rica), 2521 (Gabón), 2523 (Brasil) 2525 (Montenegro), 2528 (Filipinas) y 2537 (Turquía). 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. 2318 (Camboya), 2422 (República Bolivariana de Venezuela) y 2477 (Argentina), 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. 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 quejas

Argentina (caso núm. 2463)

12. Por comunicación de diciembre de 2006, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) informan sobre su deseo de retirar la queja habida cuenta de que todas las cuestiones han sido resueltas. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones y decide retirar la queja presentada.*

Estonia (caso núm. 2507)

13. Por comunicación de fecha 19 de febrero de 2007, la Confederación de Sindicatos de Estonia (EAKL) informó al Comité de su deseo de retirar la queja relativa al proyecto de ley sobre los representantes de los empleadores ya que como consecuencia de la asistencia proporcionada por la OIT, el texto final adoptado por el Parlamento no contiene las disposiciones criticadas. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información y decide retirar la queja.*

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

14. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Canadá (caso núm. 2467), Pakistán (caso núm. 2399), Polonia (caso núm. 2395), Rumania (caso núm. 2509), Sri Lanka (caso núm. 2380) y Zimbabwe (casos núms. 1937, 2027 y 2365).

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

Caso núm. 2153 (Argelia)

15. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006. El caso se refiere a alegatos de trabas a la constitución de organizaciones sindicales y de una confederación, así como al ejercicio de derechos sindicales; despidos antisindicales; actos de acoso por parte de las autoridades, y arresto y detención arbitrarios de sindicalistas [véase 340.º informe, párrafos 15 a 20]. En tal ocasión, el Comité pidió al Gobierno: *a)* que le indicara si la decisión de la Corte de Apelación de 5 de febrero de 2006 respecto del conflicto interno que oponía a las dos tendencias del SNAPAP había sido objeto de un recurso de casación y, en caso positivo, que le transmitiera copia de la sentencia, en cuanto hubiese sido emitida; *b)* que respondiera a los alegatos de la organización querellante acerca del pago de subsidios destinados a financiar quejas en contra de una de las dos facciones del SNAPAP, y *c)* que tuviera a bien informarlo de la resolución dictada respecto de los siete trabajadores despedidos de la prefectura de Orán. Además, al tomar nota de que aún no se había dado efecto a algunas de sus recomendaciones, el Comité volvió a solicitar encarecidamente al Gobierno que adoptara las medidas que se impusieran con el fin de que pudiesen arbitrarse las decisiones que permitiesen comprobar la representatividad de las organizaciones sindicales, sin que se revelara la identidad de sus afiliados. El Comité también solicitó encarecidamente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar con celeridad las disposiciones legislativas que impedían que las organizaciones de trabajadores, cualquiera fuera el sector al que éstas pertenecieran, constituyesen las federaciones y las confederaciones que estimaran convenientes, y que le informara de las medidas adoptadas con ese fin [véase 340.º informe, párrafos 18 y 19].

- 16.** Por comunicación de 2 de abril de 2006, la organización querellante recuerda ciertos hechos (relativos al congreso del SNAPAP, que tuvo lugar del 7 al 8 de abril de 2005, la retención ilícita de los subsidios asignados al SNAPAP y el incumplimiento de las recomendaciones del Comité) y denuncia las alegaciones contradictorias y falsas que figuran en las comunicaciones del Gobierno de fecha 23 de diciembre de 2005 y de 6 de marzo de 2006. La organización querellante alega: 1) en relación con las sentencias relativas a la sede del SNAPAP, que la justicia no es independiente y que los magistrados son presionados por políticos y alega vicios de procedimiento (el caso habría sido juzgado por el juez en lo civil antes de que el juez en lo penal se pronunciara en cuanto al fondo). El SNAPAP ha decidido apelar ante la Corte Suprema, así como ante tribunales internacionales; 2) el Gobierno sigue negando la representatividad del SNAPAP a menos que se justifique mediante una lista nominativa de los afiliados y ha impuesto esta condición a todos los sindicatos autónomos; 3) el SNAPAP está compuesto por más de diez federaciones sectoriales constituidas de conformidad con la ley, que no necesitan probar que están inscritas en el registro contrariamente a lo que pretende el Gobierno; 4) el Gobierno se niega a registrar la CASA pese a que su expediente de inscripción en el registro es conforme a la legislación pertinente; 5) los siete trabajadores de la prefectura de Orán no han sido despedidos a raíz de una decisión tomada por la comisión de disciplina, dado que ésta nunca se reunió. La decisión fue tomada por el Prefecto de Orán. El Gobierno afirma que comunicará las sentencias dictadas respecto de este caso, pues los trabajadores mencionados no han interpuesto ningún recurso judicial. Se ha tomado la decisión de reintegrarlos en sus funciones a raíz de la decisión adoptada por una comisión creada por la Dirección General del Servicio Público después de tres años de lucha por parte del SNAPAP; 6) El Sr. Rabah Mebarki, presidente de la Unión Nacional de la Protección Civil (UNPC) y el Sr. Khaled Mokhtari siguen suspendidos y sus salarios bloqueados. Se han exiliado debido a las diferentes formas de presión de que han sido objeto, pese a la sentencia pronunciada respecto del Sr. Khaled Mokhtari.
- 17.** Por comunicación de 30 de agosto de 2006 (que resume las comunicaciones de 11, 15 y 30 de julio y 2 de agosto), la organización querellante ha indicado que: 1) el Sr. Nassereddine Chibane (afiliado de UNPC-SNAPAP) ha sido reintegrado después de haber sido suspendido por causa de sus actividades sindicales, pero con un traslado, por decisión de la Comisión Nacional de Apelación; 2) la Sra. Fatima Zohra Khaled (presidenta de la sección sindical SNAPAP de la Escuela Nacional Superior de Enseñanza Técnica de Orán) ha sido víctima de actos de intimidación y de acoso durante la huelga nacional del 9 de mayo de 2006; 3) el Sr. Mourad Tchiko (vicepresidente de UNPC-SNAPAP), que ha sido objeto de una suspensión con traslado por causa de sus actividades sindicales por decisión de la comisión de disciplina, interpuso un recurso ante la Comisión Nacional de Apelación. La Dirección Nacional de la Protección Civil bloqueó su recurso judicial presentando una queja contra él. El Sr. Tchiko está suspendido sin que el tribunal le haya enviado una citación; 4) el Sr. Mohamed Hadjdjilani (secretario nacional responsable de la información), tras haber sido víctima de diversas medidas de intimidación y de acoso administrativo, ha sido suspendido de su puesto, trasladado de su servicio y privado de su salario durante un mes. La administración del hospital le ha retirado la calidad de sindicalista.
- 18.** El Comité toma nota de que, por comunicación de fecha 19 de junio de 2006, la Internacional de Servicios Públicos expresó el deseo de unirse a la queja, dada la gravedad de la situación y la violación continua y sistemática de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva contra el SNAPAP, organización afiliada a la Internacional de Servicios Públicos.
- 19.** Por comunicación de 17 de marzo de 2006, el Gobierno responde a las alegaciones del SNAPAP. Afirma que desde 2003 los conflictos internos que existen en el SNAPAP han dado lugar a la celebración de tres congresos en un plazo de dos años. La solución de estos

conflictos corresponde a las jurisdicciones competentes; el Ministerio de Trabajo sólo puede pronunciarse una vez que la justicia haya dictado una sentencia sobre el litigio que opone a las partes. El litigio que existe entre las tres facciones respecto de la sede del sindicato ha sido objeto de una acción judicial.

20. La sentencia pronunciada por el tribunal de El Harrach el 13 de junio de 2005, que ordena en primera instancia, la evacuación de la sede del SNAPAP para que se instale en ella, la dirección presidida por el Sr. Felfoul ha sido confirmada por un fallo de la Corte de Apelación de Argel de 5 de febrero de 2006. Este fallo ha sido notificado al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social así como también a la Oficina Internacional del Trabajo por la dirección de la instancia que preside el Sr. Felfoul. El Gobierno sigue empeñado en aplicar estrictamente la ley y en cumplir con sus obligaciones internacionales en la materia. Por comunicación de 19 de junio de 2006, el Gobierno informa al Comité que le comunicará toda decisión tomada en relación con este caso.
21. En dicha comunicación, el Gobierno informa también: 1) en lo que respecta a las alegaciones relativas a la asignación de un subsidio al SNAPAP, que el estímulo financiero que las autoridades otorgan a las organizaciones sindicales es asignado sin tomar en consideración los litigios y las tendencias internas de éstas; 2) en lo referente a la representatividad de las organizaciones sindicales, que sus criterios de valoración de la representatividad, determinados por la ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, no han planteado ningún problema hasta la fecha; 3) en lo relativo a la constitución de uniones y confederaciones, que la ley núm. 90-14 no la prohíbe bajo ningún concepto, si bien su constitución está regida por los mismos principios que rigen las organizaciones sindicales.
22. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité observa con preocupación que la organización querellante señala nuevas violaciones de la libertad sindical en Argelia. El Comité pide al Gobierno que le comunique sus observaciones sobre las alegaciones relativas a Nassereddine Chibane, Fatima Zohra Khaled, Mourad Tchiko y Mohamed Hadjdjilani.*
23. *En lo referente a las sentencias relativas a la sede del SNAPAP, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado del recurso tramitado en la Corte Suprema y que le transmita copia de la sentencia en cuanto haya sido dictada. Además, el Comité observa nuevamente que aún no se ha dado efecto a algunas de sus recomendaciones. El Comité recuerda que la exigencia planteada en la práctica por las autoridades de obtener una lista nominativa de todos los afiliados de una organización y una copia de su tarjeta de afiliación, no está en conformidad con los criterios de representatividad establecidos por el Comité. El Comité no puede sino remitir a sus conclusiones anteriores relativas a los riesgos de actos de represalias y de discriminación antisindical inherentes a este tipo de exigencia. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas que se impongan, con el fin de que puedan arbitrarse las decisiones que permitan comprobar la representatividad de las organizaciones sindicales, sin que se revele la identidad de sus afiliados.*
24. *El Comité insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar con celeridad las disposiciones legislativas que impiden que las organizaciones de los trabajadores, cualquiera sea el sector al que éstas pertenezcan, constituyan las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, y que le informe de las medidas adoptadas con ese fin.*

Caso núm. 2256 (Argentina)

25. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 16 a 18] y en esa ocasión pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre la decisión final que dicte la autoridad judicial respecto a la participación de una nueva organización sindical (UDA) en la renegociación del acta paritaria núm. 1 de 1999 concluida entre el SUTE y la DGE.
26. Por comunicación de 31 de agosto de 2006, el Gobierno informa que se está a la espera de que la Cámara de Apelaciones dicte sentencia en relación con la acción de amparo interpuesta por la UDA ante el Tercer Juzgado en lo Civil de la Primera Circunscripción de la provincia de Mendoza.
27. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado final de la acción de amparo interpuesta por la UDA.*

Caso núm. 2344 (Argentina)

28. El Comité examinó por última vez este caso en el que se alegó que se habrían cometido actos de persecución antisindical en perjuicio del secretario adjunto de la organización querellante en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 18 a 20]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso extraordinario en instancia ante la Corte Suprema de Justicia relacionado con la demanda de exclusión de la tutela sindical y autorización de despido del dirigente sindical, Sr. Praino (en segunda instancia, la Cámara de Apelaciones confirmó la sentencia de primera instancia rechazando la acción de exclusión de tutela del dirigente sindical en cuestión intentada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales).
29. Por comunicación de 13 de octubre de 2006, el Gobierno informa que la autoridad judicial ha declarado la caducidad (falta de impulso del procedimiento) en el recurso extraordinario que se había interpuesto y que por lo tanto el caso se encuentra cerrado.
30. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2371 (Bangladesh)

31. Este caso, concerniente a la negativa a registrar al Sindicato de la Empresa Immaculate (Pvt.) Ltd. Sramik, y al despido de siete de sus afiliados más activos fue examinado por el Comité por última vez en su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 35 a 41]. En dicha ocasión, el Comité instó nuevamente al Gobierno a que adoptase de inmediato las medidas necesarias para que el Sindicato de la Empresa Immaculate (Pvt.) Ltd. Sramik sea registrado y, además, que realizase sin demora una investigación independiente para examinar en profundidad el grave alegato de que la empresa despidió a siete afiliados del sindicato tras tener conocimiento de su constitución, y pidió al Gobierno que lo mantuviese informado de la evolución de la situación a este respecto.
32. En su comunicación de 7 de septiembre de 2006, el Gobierno señala que aún está pendiente de decisión el recurso de apelación núm. 1 de 2004 presentado por el sindicato ante el Primer Juzgado del Trabajo de Dhaka en relación con la denegación de la solicitud de registro. La fecha de la última audiencia fue el 23 de agosto de 2006 y la siguiente se fijó para el 27 de septiembre de 2006. El Gobierno indica que hasta que el tribunal no adopte una decisión sobre la cuestión, no puede tomar medida alguna en relación con el registro. Además, afirma que la legislación nacional de Bangladesh relativa a las

cuestiones laborales prevé suficientes medidas de protección contra actos de discriminación sindical. Con arreglo al artículo 17/18 de la Ley (Reglamento) de 1965 sobre el Empleo de la Mano de Obra, los trabajadores despedidos tienen derecho a presentar una queja al empleador. Si el empleador no toma una decisión al respecto o si esta decisión no resulta satisfactoria para el trabajador, éste puede interponer un recurso ante el Tribunal de Trabajo para obtener protección legal, con arreglo al artículo 25, b) de la Ley (Reglamento) de 1965 sobre el Empleo de la Mano de Obra. En vista de que los trabajadores perjudicados por cualquier medida del empleador debido a sus actividades sindicales pueden recurrir a un tribunal de trabajo para obtener protección legal, no es necesario llevar a cabo una investigación independiente sobre la cuestión.

- 33.** *El Comité observa con profunda preocupación que el Gobierno no ha dado cumplimiento a ninguna de sus recomendaciones. Toma nota de que, si bien los hechos de este caso se produjeron en 2003, la cuestión del registro del Sindicato de la Empresa Immaculate (Pvt.) Ltd. Sramik aún está pendiente de solución ante los tribunales nacionales, un hecho que tiene repercusiones inevitables en las perspectivas de resolver este caso. El Comité recuerda que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma e insta nuevamente al Gobierno a que de inmediato adopte las medidas necesarias para que el Sindicato de la Empresa Immaculate (Pvt.) Ltd. Sramik sea registrado con prontitud.*
- 34.** *El Comité también observa con profunda preocupación la declaración del Gobierno en el sentido de que no es necesario aplicar la recomendación del Comité de que se realice una investigación independiente para examinar los alegatos de discriminación sindical en el presente caso, en vista de que las partes perjudicadas tienen la posibilidad de recurrir al Tribunal del Trabajo para obtener protección legal. El examen de los hechos de este caso permite al Comité considerar que los trabajadores, cuya discriminación se denuncia, pueden no estar en condiciones de recurrir al procedimiento previsto en la legislación nacional en la medida en que aún está pendiente de resolución la cuestión del registro del sindicato al que pertenecen. En consecuencia, el Comité pide nuevamente al Gobierno que realice una investigación independiente para examinar en profundidad el alegato de que la empresa despidió a siete afiliados del sindicato tras tener conocimiento de que se estaba formando un sindicato y que vele por que se adopten medidas apropiadas como respuesta a cualesquiera de las conclusiones a que se llegue en relación con estos alegatos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que se asegure que si de la investigación independiente surge que los despidos se debieron a que los trabajadores participaron en la formación de un sindicato, se los reintegrará en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. Si de dicha investigación se desprende que el reintegro no es posible, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que se concederá a los trabajadores una indemnización adecuada, de manera que ésta constituya una sanción suficientemente disuasiva.*

Caso núm. 2407 (Benin)

- 35.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2006. El caso se refiere al despido de 40 trabajadores, dirigentes sindicales y delegados de personal, tras una huelga en el Financial Bank-Benin [véase 342.º informe, párrafos 25 a 27]. El Comité solicitó al Gobierno que emprendiera sin demora una investigación independiente e imparcial, con el fin de determinar si, efectivamente, habían existido actos de discriminación antisindical en el contexto de los despidos efectuados en agosto de 2004 por el banco y si se había aplicado correctamente, en ese caso concreto, la legislación nacional relativa al convenio sobre los representantes de los trabajadores, y que le comunicara los resultados. El Comité también solicitó al Gobierno que le hiciese llegar copia de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia relativa a la legalidad de la huelga que realizó en agosto de 2004, el SYN.TRA.F.I.B.

- 36.** Por comunicación de 17 de julio de 2006, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA-BENIN) transmitió al Comité el extracto de fallo núm. 14/06 de 15 de mayo de 2006 e indicó que los trabajadores han inmediatamente interpuesto un recurso de apelación. El CSA-BENIN transmitió al Comité diversos documentos que destacan, a su juicio, el carácter selectivo y discriminatorio del despido colectivo así como las contradicciones que caracterizan este despido y la decisión del Tribunal de Primera Instancia.
- 37.** Por comunicación de 5 de septiembre de 2006, el Gobierno indica que, a su juicio, el CSA-BENIN menciona el carácter selectivo y discriminatorio del despido de 38 trabajadores fundándose en tres cuestiones: el mantenimiento en su puesto de determinados trabajadores que han firmado la petición; el despido de un agente en misión en el momento de la huelga; la contratación por el Financial Bank-Benin de un agente despedido por dicho banco en beneficio del Financial Bank-Togo. El Gobierno informa al Comité que, a fin de comprobar las informaciones contenidas en los nuevos alegatos del CSA-BENIN, se ha realizado una encuesta con la colaboración de los responsables de dicho banco, en la que se han considerado los puntos siguientes:
- 1) *El mantenimiento en su puesto de determinados trabajadores que han firmado la petición de huelga.* Los responsables del Financial Bank han explicado que el despido no se debe a la firma de la petición, dado que algunos de los trabajadores que han firmado la petición no han seguido la huelga. Algunos la han seguido un día, otros dos. En lo referente a las sanciones, los responsables del banco han indicado que todos los trabajadores que han seguido la huelga han sido sancionados pero que se ha tenido en cuenta el grado de seguimiento de la huelga y los intereses del banco. Para respaldar este último argumento, los responsables del banco se han referido a la sentencia núm. 89-42270, Boletín Civil, Tribunal de Casación Social de 15 de mayo de 1991, que permite, proceder al despido tomando en consideración los intereses de la empresa.
 - 2) *El despido de un agente en misión en el momento de la huelga.* Los responsables del banco han explicado que la misión sólo duró un día y que en los días siguientes no se notó su presencia. En las actas, labradas por oficiales de justicia adjuntas a la queja del CSA-BENIN, que también fueron presentadas por el banco durante la encuesta, no se menciona el nombre del agente entre las personas que estaban presentes en el lugar de trabajo durante la huelga.
 - 3) *La contratación por el Financial Bank-Benin de un agente despedido por dicho banco en beneficio del Financial Bank-Togo.* Los responsables del Financial Bank-Benin han explicado que no han participado a la contratación de ese trabajador por el Financial Bank-Togo. Si bien pertenecen al mismo grupo, ambos bancos son personas morales diferentes cuya gestión es autónoma y que son regidas respectivamente por el derecho de Benin y el derecho de Togo.
- 38.** El Gobierno señala que este caso ha sido objeto de una sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia que comprueba que el despido se hizo en las formas y prescripciones legales, que los trabajadores han interpuesto una apelación y que el procedimiento sigue su curso.
- 39.** *El Comité toma nota de estas informaciones, en particular en lo que se refiere a la encuesta llevada a cabo por el Gobierno. Al comprobar que la ilegalidad de la huelga ha sido declarada por el Tribunal de Primera Instancia pero que se ha interpuesto una apelación contra esta decisión, el Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión de la Corte de Apelación lo antes posible.*

Caso núm. 2046 (Colombia)

40. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 48 a 63]. En dicha ocasión el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes.
41. El Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado del resultado final de los recursos que se encontraban pendientes respecto de los Sres. Rodas y Ruiz contra las acciones instauradas por la empresa Cervecería Unión S.A. tendientes al levantamiento del fuero sindical de los mismos. El Comité toma nota con interés de que en una comunicación enviada por BAVARIA transmitida por el Gobierno se señala que, el 23 de junio de 2006, el Tribunal Superior de Medellín ordenó el reintegro del Sr. Luis Alberto Ruiz Acevedo y que Cervecería Unión S. A. dio cumplimiento a dicha sentencia con fecha 17 de julio de 2006. *El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las acciones instauradas por el Sr. Rodas.*
42. En cuanto al alegado despido injustificado de los directivos sindicales de SINALTRAINBEC y fundadores de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Alimentos (USTIBEA), entre los que se cuenta William de Jesús Puerta Cano, junto con Luis Fernando Viana Patiño, Edgar Darío Castrillón Munera y Alberto de Jesús Bedoya Ríos aduciendo faltas disciplinarias graves, el Comité tomó nota de que el Gobierno había solicitado al Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Antioquia, en diciembre de 2005, que inicie una investigación administrativa laboral contra la empresa. El Comité toma nota de que en la comunicación de BAVARIA, transmitida por el Gobierno, se informa que la Dirección Territorial de Antioquia citó a la empresa y a las partes a una audiencia de conciliación con fecha 27 de abril de 2006, a la que no asistieron los querellantes, razón por la cual después de dos meses las actuaciones fueron archivadas. *El Comité toma nota de esta información.*
43. En lo que respecta al cierre de la planta COLENVASES que implicó el despido de 42 trabajadores y 7 dirigentes sindicales sin el levantamiento del fuero sindical y sin haber cumplido con la resolución del Ministerio de Trabajo que autorizó el cierre pero que ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente, el Comité toma nota de que BAVARIA informa en su comunicación enviada por el Gobierno que todavía no se ha dictado sentencia en el expediente que tramita ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, el cual sigue sus trámites ante el Consejo de Estado. *El Comité recuerda la importancia de que los procesos judiciales sean tratados con rapidez y pide al Gobierno que le envíe copia de la sentencia tan pronto como la misma sea dictada.*
44. En cuanto a los alegatos presentados por SINALTRABAVARIA relativos a las presiones sobre trabajadores para que se desafilien del sindicato, el Comité toma nota de las nuevas comunicaciones enviadas por la organización sindical con fecha 24 de abril de 2006, que se refieren a los hechos ya examinados. El Comité toma nota de que la empresa BAVARIA señala en su comunicación enviada por el Gobierno que la cuestión fue resuelta por el Ministerio de la Protección Social mediante resolución núm. 00015, de 2003, en la que se abstuvo de tomar medidas contra la empresa y que la organización sindical no presentó recurso judicial alguno contra esta decisión. *El Comité toma nota de esta información.*
45. En lo que respecta a la comunicación de la Central Unitaria de Trabajadores de fecha 15 de febrero de 2006, que se refiere al cierre de diversas plantas de la empresa BAVARIA que ha tenido como consecuencia la drástica disminución del número de afiliados, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en la que señala que los contratos de trabajo de los trabajadores fueron terminados de mutuo acuerdo por medio de actas de conciliación en el marco de planes de retiro voluntario en los que se ofrecen beneficios económicos a los

trabajadores que superan en más de cuatro veces las bonificaciones que les corresponderían si se aplicara la ley colombiana. En cuanto a la liquidación de la organización sindical, el Gobierno señala que la Dirección Territorial de Cundinamarca, Inspección núm. 10, inició una investigación administrativa con el objeto de esclarecer los hechos contenidos en la denuncia. *El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de la misma.*

Caso núm. 2068 (Colombia)

46. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 64 a 73]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que: a) lo mantuviera informado del resultado final del proceso judicial pendiente en relación con el despido de dirigentes sindicales de ASEINPEC en violación del fuero sindical; b) enviara una copia de la resolución núm. 8333625-005, de 2 de agosto de 2002, en relación con el despido de dirigentes y afiliados del municipio de Puerto Berrío a fin de que el Comité se pueda expedir con pleno conocimiento en lo que respecta a si hubo o no discriminación antisindical en el marco del proceso de reestructuración.
47. El Comité toma nota de la comunicación del Gobierno de fecha 1.º de septiembre de 2006. El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones respecto del proceso judicial pendiente en relación con el despido de dirigentes sindicales de ASEINPEC. El Comité toma nota de la comunicación de ASEINPEC de fecha 24 de mayo de 2006, en la que hace referencia a las cuestiones ya planteadas y señala que los miembros de la Junta Directiva Nacional se encuentran amenazados de muerte. *El Comité recuerda la importancia de que los procesos judiciales sean resueltos con rapidez y pide al Gobierno que envíe la copia de la decisión judicial tan pronto como la misma sea adoptada. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los dirigentes sindicales amenazados, que realice las investigaciones pertinentes para determinar y sancionar a los responsables y que lo mantenga informado al respecto.*
48. El Comité toma nota de la copia de la resolución núm. 8333625-005, de 2 de agosto de 2002, emanada de la Inspección del Trabajo de Puerto Berrío. El Comité toma nota de que en sus consideraciones, que la llevaron a imponer una multa a la municipalidad por el despido de 57 trabajadores afiliados al sindicato de Trabajadores Municipales de Puerto Berrío, la inspectora de trabajo consideró lo siguiente: «el despacho considera que, objetivamente, según se ha probado en la investigación, se ha desconocido el derecho de asociación de los trabajadores sindicalizados al despedirlos colectivamente, y que en el mismo hecho ha sido amenazado el derecho que corresponde a la organización sindical denominada». Mas adelante señala lo siguiente «Está probado que entre los meses de julio a diciembre de 1999, fueron despedidos unilateralmente por la administración municipal de Puerto Berrío, representado por el alcalde municipal, 57 miembros del sindicato de trabajadores municipales de Puerto Berrío...» «La coincidencia expuesta, no sólo por el número de trabajadores afectados sino por haber tenido lugar sus despidos en la misma época, no menos que por su pertenencia — sin excepción alguna — a la organización sindical, y el mismo carácter injustificado de aquéllos, muestran a las claras la unidad de designio existente, es decir, la intención evidente de sacar de la administración, no obstante, sus varios años de servicios a los trabajadores sindicalizados.» *En estas condiciones, teniendo en cuenta las conclusiones a las que llegó en su oportunidad la inspectora del trabajo de Puerto Berrío, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que, sin demora, se reintegre a los 57 trabajadores despedidos sin pérdida de salario y si debido al tiempo transcurrido el reintegro es imposible que proceda a indemnizarlos de manera completa.*

49. El Comité toma nota de la comunicación enviada por la Central Unitaria de Trabajadores, de fecha 8 de agosto de 2006, relativa al despido colectivo en 1992 de los trabajadores de SOFASA afiliados a SINTRAUTO subdirectiva Envigado, sobre lo cual el Comité había pedido al Gobierno, en un examen anterior del caso [véase 338.º informe, párrafo 711], que se asegurara de que los trabajadores en cuestión hubieran recibido una indemnización completa. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, los trabajadores han sido indemnizados de conformidad con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo para los casos de despido sin causa. El Comité toma nota de la solicitud de la organización querellante para que éste determine si esta indemnización puede ser considerada completa. En primer lugar el Comité debe recordar que al tratar dichos alegatos consideró que los mismos se remontaban a un pasado lejano y no los examinó en cuanto al fondo. No obstante, solicitó que los trabajadores fueran indemnizados de manera completa. El Comité considera que una indemnización será completa cuando esté en conformidad con las disposiciones legislativas nacionales al respecto y que en caso de disconformidad de las partes, las mismas deben poder recurrir a la autoridad judicial para que decida sobre la cuestión.
50. El Comité toma nota de las informaciones adicionales enviadas por la Federación Regional de Trabajadores del Area Oriental Andina Colombiana (FETRANDES) por comunicación de 23 de octubre de 2006, que se refieren al despido del Sr. Jorge Eliécer Miranda Téllez, miembro de la Junta Directiva de FETRANDES, en el marco del proceso de reestructuración de la Secretaría de Tránsito de Bogotá, sin el correspondiente levantamiento del fuero sindical. *El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Caso núm. 2151 (Colombia)

51. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe del Comité, párrafos 78 a 82]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes a las que el Gobierno respondió por comunicaciones de fechas 1.º y 19 de septiembre y 25 de octubre de 2006.
52. En cuanto a los alegatos relativos al despido de los dirigentes de SINTRABENEFICIENCIAS por haber constituido la organización sindical en la Gobernación de Cundinamarca, el Comité había tomado nota de la información del Gobierno según la cual para hacer efectivo el reintegro debe existir una sentencia judicial y pidió al Gobierno que informe si los trabajadores tienen todavía a su disposición los recursos judiciales pertinentes a los fines del reintegro. En su comunicación de 1.º de septiembre de 2006 el Gobierno señala que el artículo 49 de la ley núm. 712 de 2001 establece que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben a los dos meses y que dicho plazo se cuenta desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Por lo tanto, en el presente caso, la acción de los trabajadores se encuentra prescripta. *El Comité pide a la organización querellante que informe si había iniciado las acciones judiciales correspondientes antes de la prescripción de las mismas.*
53. El Comité había pedido al Gobierno que le informara sobre los fallos pendientes ante el Consejo de Estado relativos a la legalidad del decreto núm. 1919 que dispuso la suspensión del pago de ciertos beneficios salariales y prestacionales dispuestos en los convenios colectivos. En su comunicación de fecha 1.º de septiembre de 2006 el Gobierno informó que enviaba una copia de la sentencia del Consejo de Estado que decide sobre la legalidad de dicho decreto. *Dado que la mencionada copia no fue efectivamente acompañada, el Comité pide al Gobierno que envíe la copia de la decisión del Consejo de Estado sobre la legalidad del decreto núm. 1919.*

54. En lo que respecta al despido del Sr. Jorge Eliécer Carrillo Espinosa, presidente del Sindicato de Empleados de la Caja de Previsión Social de Cundinamarca (SINDECAPRECUNDI), el Comité toma nota de las comunicaciones de la Confederación General de Trabajadores (CGT) de fechas 26 de julio y 29 de agosto de 2006 que se refieren a esta cuestión y en la que se plantea que además del Sr. Carrillo Espinosa, se despidió a otros dirigentes sin el levantamiento del fuero sindical. A este respecto, en su comunicación de 1.º de septiembre de 2006, el Gobierno señala que de acuerdo con la sentencia de 20 de noviembre de 1998 proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca «sí se observó todo el trámite que las normas establecen para los casos del retiro de un empleado público con fuero sindical por tanto no se puede decir que se están violando o desconociendo normas de ninguna índole, pero resalta que a los empleados públicos no se les aplica la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo, que sin existir la necesidad de acudir ante la autoridad jurisdiccional para solicitar el permiso de desvinculación del actor, lo que se imponía era proceder a emitir el acto administrativo correspondiente debidamente motivado con las razones por la cual se hacía imposible seguir contando con los servicios del actor». La sentencia señala más adelante que la desvinculación se debe al decreto que suprime la planta del personal de la Caja de Previsión Social de Cundinamarca. El Comité toma nota de esta información y señala a la atención del Gobierno como ha hecho anteriormente en este caso, que en casos de reducción de personal, debe tenerse en cuenta el principio contenido en la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que propugna entre las medidas específicas de protección «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal» [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, párrafo 832]. *El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno tendrá en cuenta este principio en el futuro aun cuando se trate de trabajadores del sector público.*
55. En cuanto al despido de los miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Oficiales de Cundinamarca (SINTRACUNDI) sin el correspondiente levantamiento del fuero sindical, el Gobierno señala que los trabajadores no fueron despedidos unilateralmente sino que la terminación del vínculo laboral se efectuó por mutuo acuerdo, de conformidad con lo dispuesto por el literal D del artículo 47 del decreto núm. 2127 de 1945, con la firma de las correspondientes actas de conciliación. *El Comité toma nota de esta información.*
56. El Comité toma nota de la comunicación de 5 de junio de 2006 por medio de la cual la CGT señala que en el caso del Departamento del Tolima (cuya reestructuración y despido colectivo fueron examinados en un examen anterior del caso) [véase 330.º informe del Comité], no se procedió al levantamiento del fuero sindical de los dirigentes sindicales y que a pesar de las acciones incoadas ante las autoridades judiciales no se ha logrado que los dirigentes sean reintegrados. *El Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Caso núm. 2363 (Colombia)

57. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 87 a 92]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno: *a)* que tomara las medidas necesarias para que se inscribiera sin demoras el acta de constitución, la lista de los integrantes de la Junta Directiva y los estatutos de la Unión de Empleados y Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores (UNISEMREX) y *b)* que enviara copia del recurso de apelación contra la decisión de suspensión por dos meses de la dirigente sindical Sra. Luz Marina Hache Contreras.

58. El Comité toma nota de la comunicación del Gobierno de 1.º de septiembre de 2006. El Comité toma nota de que en lo que respecta a los alegatos relativos a UNISEMREX el Gobierno señala que la decisión del Ministerio de la Protección Social de denegar la inscripción del acta de constitución, de la lista de los integrantes de la Junta Directiva y de los estatutos de la organización sindical se debió a que los estatutos de la misma contienen artículos que son contrarios a la legislación colombiana. En efecto, el artículo 12, numeral 17 se refiere al derecho de huelga, cuando los afiliados son empleados públicos a los cuales les está vedado dicho derecho; el artículo 18 se refiere a la necesidad de ser colombiano y no haber sido condenado por delitos comunes en los últimos 10 años; el artículo 23 numeral 4 se refiere a la negociación colectiva cuando los empleados públicos no gozan de dicho derecho; el artículo 23 numeral 13 se refiere a la designación de la comisión de reclamos cuando dicha comisión no es exclusiva de los miembros de una organización sindical sino de todas las que están presentes en la entidad y el artículo 42 establece como causal de expulsión el ser condenado a prisión por delitos distintos a los políticos lo cual va contra el derecho de asociación.
59. De manera general, el Comité recuerda que el artículo 3 del Convenio núm. 87 establece que las organizaciones de trabajadores deben gozar del derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y el de elegir libremente sus representantes. El Comité recuerda asimismo que la simple existencia de una legislación sindical no constituye en sí una violación de los derechos sindicales, al poder darse el caso de que el Estado desee velar por que los estatutos sindicales se ciñan a la ley. Ahora bien, ninguna legislación adoptada en este ámbito puede menoscabar los derechos de los trabajadores definidos en el marco de los principios de la libertad sindical [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, párrafo 370]. A este respecto, el Comité observa que la negativa a inscribir los estatutos de la organización sindical se basa en que ciertos artículos estarían en contradicción con la legislación vigente en Colombia. El Comité observa sin embargo, que algunas de las disposiciones legislativas en que se basó la autoridad administrativa para dicha negativa son contrarias a las disposiciones de los convenios ratificados por Colombia. En este sentido, el Comité, recuerda que los empleados públicos, deberían, en virtud de los Convenios núms. 151 y 154, gozar del derecho de negociación colectiva y que el derecho de huelga puede verse limitado y hasta prohibido en el caso de los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado. *En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tan pronto como la organización sindical haya subsanado las objeciones planteadas a los artículos de los estatutos, siempre que dichas objeciones estén en conformidad con los principios enunciados, se proceda a la inscripción de los mismos, juntamente con el acta de constitución y la lista de los integrantes de la Junta Directiva.*
60. En lo que respecta a la copia de la decisión del recurso de apelación interpuesto contra la suspensión de dos meses de la dirigente sindical Sra. Luz Marina Hache Contreras, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que ya ha enviado dicha copia en una comunicación enviada al Comité el 24 de enero de 2006. Al respecto, el Comité observa que si bien en dicha comunicación se hace mención de la copia, la misma no fue acompañada. *En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la mencionada sentencia de apelación.*

Caso núm. 2214 (El Salvador)

61. En su reunión de marzo de 2006, el Comité quedó a la espera de: 1) la sentencia de la autoridad judicial sobre la negativa del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) de aceptar la coalición de los sindicatos STISSS y SIMETRISSS en la revisión del laudo arbitral, y 2) la decisión de la Fiscalía General de la República sobre el alegato relativo al desalojo del local que ocupa el sindicato STISSS [véase 340.º informe, párrafo 86].

62. En su comunicación de fecha 21 de julio de 2006, el Gobierno declara que no se ha emitido todavía la sentencia de la autoridad judicial sobre la negativa del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) de aceptar la coalición de los sindicatos STISSS y SIMETRISSS en la revisión del laudo arbitral. Por otra parte, con relación a la decisión de la Fiscalía General de la República sobre el alegato relativo al desalojo del local que ocupa el STISSS, el Gobierno indica que la Fiscalía informa que no hay expediente abierto relacionado con los hechos denunciados, por lo que se solicita a la parte querellante que proporcione la fecha, hora, lugar exacto de los hechos, y sí es posible que se consigne la autoridad o Unidad Policial que tuvo a su cargo el procedimiento del desalojo para así proveer dicha resolución solicitada.
63. *El Comité queda a la espera de la sentencia sobre la negativa del ISSS de aceptar la coalición de los sindicatos STISSS y SIMETRISSS en la revisión del laudo arbitral, espera que la sentencia será adoptada en un futuro próximo, y teniendo en cuenta el largo tiempo que ha transcurrido desde el inicio del procedimiento, el Comité recuerda que el retraso en la administración de justicia equivale a su denegación. Por otra parte, el Comité pide a las organizaciones querellantes que faciliten la información solicitada por la Fiscalía General de la República en relación con el alegato relativo al desalojo del local que ocupa el sindicato STISSS.*

Caso núm. 2299 (El Salvador)

64. En su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 340.º informe, párrafo 89]:

En cuanto a la denegación de la personería jurídica al Sindicato de Agentes Privados de Seguridad (SITRASEPRIES), el Comité recuerda que ya había señalado que en virtud de los principios de la libertad sindical sólo puede excluirse del derecho de constitución de sindicatos a las fuerzas armadas y a la policía y que todos los demás trabajadores, incluidos los agentes privados de seguridad deberían poder constituir libremente las organizaciones sindicales de su elección. En estas condiciones, tal como lo hiciera en sus reuniones de marzo de 2004 y junio de 2005, el Comité urge al Gobierno que tome las medidas necesarias para que sin demora se otorgue la personería jurídica al SITRASEPRIES. Por último, el Comité pide al Gobierno que vuelva a enviar las observaciones de fecha 17 de mayo de 2004 en relación con las alegadas amenazas de muerte contra cinco directivos del sindicato STITAS ya que dichas observaciones no han sido recibidas.

65. En su comunicación de 21 de junio de 2006, respecto a lo subrayado por el Comité, en cuanto a que el Gobierno tome las medidas necesarias para que sin demora se otorgue la personalidad jurídica al SITRASEPRIES, el Gobierno declara que mientras la Constitución de la República no sea reformada no será posible conceder al corto plazo la personalidad jurídica al SITRASEPRIES. Por otra parte, en cuanto a las alegadas amenazas de muerte contra cinco directivos sindicales de STITAS, el Gobierno declara que dado que este delito no es perseguible de oficio se invitó a los interesados a presentar denuncia a la Fiscalía General de la República o a los tribunales competentes.
66. *El Comité toma nota de que el Gobierno declara en su comunicación de 21 de junio de 2006 que mientras la Constitución de la República no sea reformada no será posible conceder al corto plazo la personalidad jurídica de SITRASEPRIES. El Comité observa que con posterioridad a dicha comunicación El Salvador ratificó los Convenios núms. 87 y 98 (6 de septiembre de 2006) y al tiempo que recuerda que el Convenio núm. 87 se aplica a los agentes de seguridad privada, urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para conceder la personería jurídica a SITRASEPRIES. En cuanto a las alegadas amenazas de muerte contra cinco directivos del Sindicato de la Industria Textil, del Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (STITAS), el Comité toma*

nota de las informaciones del Gobierno e invita a los interesados a que presenten denuncia ante la Fiscalía General de la República o a los tribunales competentes.

Caso núm. 2418 (El Salvador)

67. En su anterior examen del caso, en su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las siguientes conclusiones y recomendaciones [véase 340.º informe, párrafos 810 y 811]:

- El Comité sólo puede concluir que la expulsión del asesor sindical Sr. Banchón Rivera está esencialmente vinculada al ejercicio de su función como asesor sindical y al ejercicio de los derechos sindicales y no al ejercicio de actividades políticas, en el entendido de que el ejercicio de los derechos sindicales puede suponer a veces críticas a las autoridades de instituciones públicas empleadoras y/o de condiciones socioeconómicas de interés para los sindicatos y sus miembros. El Comité lamenta observar que algunos actos violentos que se mencionan (aunque se refieren genéricamente al Sr. Banchón Rivera «junto con sindicalistas» o huelguistas) como la detonación de morteros o el bloqueo del ingreso de médicos constituyen extralimitaciones al ejercicio de los derechos sindicales. El Comité destaca que la resolución del Ministerio de Gobernación ordenando la expulsión señala que sólo se dio tres días al Sr. Banchón Rivera para ejercer su derecho de defensa a pesar de que los hechos remontaban a 2002 y 2003, que el Sr. Banchón Rivera está casado con una salvadoreña desde hace años, y que su expulsión colisiona con el principio de reagrupación familiar, que la resolución del Ministro de Gobernación no proporciona pruebas sino se remite a informes de migración o a artículos de prensa y que, como se desprende de la resolución misma, se reprocha esencialmente al Sr. Banchón cierto número de actividades claramente sindicales, y no políticas. En estas condiciones, el Comité expresa la esperanza de que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia tenga en cuenta todos estos elementos cuando examine el recurso presentado con motivo de la orden de expulsión del asesor sindical Sr. Banchón Rivera y que le mantenga informado al respecto. El Comité pide también al Gobierno que le comunique el texto de la sentencia que dicte la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia sobre este asunto.
- Por último, el Comité señala a la atención del Gobierno el principio según el cual nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición, 1996, párrafo 696].

68. En su comunicación de 21 de julio de 2006, el Gobierno envía sentencia de la Corte Constitucional sobre un recurso de amparo promovido por la esposa del Sr. Pedro Enrique Banchón Rivera Gallardo, sentencia que declaró inadmisibile el recurso de amparo por deficiencias de forma, advirtiéndole a la demandante que podría presentar un nuevo recurso subsanando tales defectos de forma.

69. *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno. El Comité señala a la organización querellante (Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social – SIMETRISSE) la importancia de que se realice un nuevo recurso de amparo ante la Corte Constitucional, corrigiendo los defectos de forma señalados por dicha Corte.*

Caso núm. 2233 (Francia)

70. El Comité examinó este caso por primera vez en su reunión de noviembre de 2003 [véase 332.º informe, párrafos 614 a 646, aprobado por el Consejo de Administración en su 288.ª reunión], y posteriormente en su reunión de marzo de 2005 [véase 336.º informe, párrafos 59 a 61, aprobado por el Consejo de Administración en su 292.ª reunión].

71. El presente caso se refiere a alegatos relativos a la restricción de los derechos de los oficiales de justicia, en su calidad de empleadores, para constituir las organizaciones que estimen conveniente y afiliarse a las mismas, así como al menoscabo de su derecho de negociación colectiva. Se planteó un procedimiento contencioso ante las jurisdicciones administrativas nacionales, que seguía su curso mientras el Comité procedía a su examen. A raíz de su primer examen, el Comité solicitó al Gobierno que modificase la ordenanza núm. 45-2592, de 2 de noviembre de 1995, por la que se regía el estatuto de los oficiales de justicia, a fin de que, por una parte, se integrase expresamente el derecho sindical de los oficiales de justicia en su estatuto y, por otra parte, éstos pudieran elegir libremente a las organizaciones que iban a representar sus intereses en la negociación colectiva, y que estas últimas fuesen exclusivamente organizaciones de empleadores que pudieran considerarse independientes de las autoridades públicas en la medida en que su afiliación, organización y funcionamiento hubieran sido determinados libremente por los propios oficiales de justicia. Con ocasión de su segundo examen y tras tomar nota de que, según lo indicado por el Gobierno, el Consejo de Estado aún no se había pronunciado, el Comité rogó al Gobierno que le comunicara el fallo del Consejo de Estado tan pronto se hubiera pronunciado.
72. Mediante comunicación de fecha 16 de septiembre de 2006, el Gobierno transmitió copia del fallo del Consejo de Estado, de fecha 16 de diciembre de 2005, por el que éste se pronunciaba respecto del caso. El Gobierno declara que este fallo responde en parte a la recomendación del Comité, al establecer la derogación de las disposiciones litigiosas de la ordenanza de 2 de noviembre de 1945, y que está estudiando la manera de conformarse tanto a este fallo como a las recomendaciones del Comité.
73. *El Comité toma nota con interés de que el Consejo de Estado considera que la entrada en vigor del preámbulo de la Constitución de 27 de octubre de 1946, cuyo párrafo sexto implica el derecho de todo sindicato debidamente constituido a participar en negociaciones colectivas (bajo reserva de su representatividad), tiene como consecuencia implícita y a la vez necesaria la derogación de las disposiciones del artículo 10 de la ordenanza de 2 de noviembre de 1945, en la medida en que incluían en el monopolio conferido a la Cámara nacional de oficiales de justicia cuestiones correspondientes a los derechos reconocidos a los sindicatos profesionales, tanto de empleadores como de trabajadores. El Comité toma nota asimismo de que la derogación del artículo 10 de la ordenanza de 2 de noviembre de 1945, dispuesta mediante decisión jurisdiccional contra la que no cabe recurso, tiene como consecuencia que quedan garantizados el derecho sindical de los oficiales de justicia, en su calidad de empleadores, y el derecho de negociación colectiva de sus organizaciones profesionales.*

Caso núm. 2298 (Guatemala)

74. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006. En dicha ocasión el Comité pidió al Gobierno que le comunicara el texto de la decisión de la Fiscalía Especial de fecha 3 de agosto de 2004 por la que se desestimó la denuncia presentada por el dirigente sindical Sr. Agustín Sandoval Gómez por amenazas de muerte a efectos de conocer las razones de dicho desistimiento [véase 342.º informe, párrafos 539 a 550].
75. *El Comité toma nota de que en su comunicación de fecha 28 de junio de 2006, el Gobierno envía una comunicación de la Fiscalía en la que informa que la denuncia fue desestimada. Sin embargo, no se acompaña la copia de la decisión que desestima el recurso, lo cual impide conocer las razones de tal medida. En consecuencia, el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique el texto de la decisión de la Fiscalía de fecha 3 de agosto de 2004 que desestima la denuncia formulada por el Sr. Sandoval Gómez.*

Caso núm. 2339 (Guatemala)

76. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 (véase 340.º informe, párrafos 862 a 877). En dicha ocasión el Comité pidió al Gobierno que tomara medidas para reintegrar a la sindicalista Mari Cruz Herrera en su puesto de trabajo en concordancia con el compromiso asumido con el representante del empleador ante la inspección del trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que el actual sistema no le otorga a dicha sindicalista y trabajadora ninguno de los derechos de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité también pidió al Gobierno y al sindicato SITRAMAGA que envíen el texto del conjunto de sentencias relativas al despido de los sindicalistas Sres. Emilio Francisco Merck Cos y Gregorio Ayala Sandoval.
77. El Comité toma nota de las comunicaciones del Gobierno de fechas 4 de agosto y 22 de noviembre de 2006 así como de las comunicaciones de USTAC de 7 de julio de 2006 y de SITRAMAGA de 26 de junio de 2006 que se refieren a las cuestiones ya planteadas. En lo que respecta al reintegro de la Sra. Mari Cruz Herrera en su puesto de trabajo, el Comité toma nota de la comunicación de la Dirección General de Aeronáutica Civil acompañada por el Gobierno, en la que señala que la rescisión del contrato de dicha sindicalista fue avalado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Teniendo en cuenta que existía un compromiso por parte del representante del empleador ante la inspección del trabajo de reintegrar a la Sra. Mari Cruz Herrera, el Comité pide al Gobierno que se asegure que dicho compromiso sea respetado.*
78. En lo que respecta al despido de los sindicalistas Sres. Emilio Francisco Merck Cos y Gregorio Ayala Sandoval, el Comité toma nota de la decisión de la Corte Suprema de Justicia al amparo presentado y de la Corte de Constitucionalidad de fechas 4 de julio de 2000 y 2 de abril de 2001 respectivamente, en las que se rechaza el amparo por estimar que el despido de los sindicalistas tuvo justa causa al haberse ausentado éstos de su puesto de trabajo sin autorización de su empleador. *En este sentido el Comité recuerda que el despido de sindicalistas por ausentarse de su empleo sin el consentimiento del empleador, no parecería constituir por sí sólo una violación de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 805].*

Caso núm. 2390 (Guatemala)

79. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 551 a 566]. En dicha ocasión el Comité formuló las recomendaciones siguientes. En cuanto a los alegatos relativos al despido de 52 trabajadores en el seno de la empresa Horticultura de Salamá en 1997, en razón de la constitución del sindicato SINTRAHORTICULTURA y a todas las acciones judiciales en el marco de las cuales se ordenó el reintegro, el Comité había pedido al Gobierno y a la organización querellante que informaran si esta última había desistido de dichas acciones judiciales iniciadas. Al respecto, el Comité toma nota de las comunicaciones del Gobierno de fechas 4 de agosto y 11 de octubre de 2006 en las que señala que según lo informado por el Juzgado Segundo de Trabajo la mayoría de los actores que promovieron dicho juicio han desistido de la acción judicial y que quedan dos reintegros a cumplir pero que no se han podido realizar debido a la falta del domicilio de los interesados. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que realice todos los esfuerzos a su alcance a fin de llevar a cabo los reintegros mencionados.*

80. En lo que respecta a los alegatos relativos al despido de cuatro trabajadores poco tiempo después de la constitución del sindicato, las presiones sobre el mismo, la persecución de los miembros y el hostigamiento permanente y los actos de discriminación antisindical contra miembros y dirigentes del Sindicato de Trabajadores de NB Guatemala (SITRANB) en la empresa NB Guatemala, el Comité había pedido al Gobierno que tomara medidas a fin de que se realice una investigación independiente y si se determinaba que los despidos estaban vinculados con la constitución de la organización sindical y los demás actos antisindicales, se procediera al reintegro inmediato de los trabajadores con el pago de los salarios dejados de percibir y se impusieran sanciones suficientemente disuasivas correspondientes a la empresa por los actos antisindicales cometidos. *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*
81. En cuanto a los alegatos presentados por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP (STINTECAP) relativos a actos de injerencia y presiones y amenazas sobre los trabajadores para que renuncien al sindicato, respecto de lo cual, el Comité había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente sobre los hechos alegados y que lo mantuviera informado al respecto, así como del resultado de la intervención de la comisión tripartita a los fines de la conciliación. *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Caso núm. (2421) Guatemala

82. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 92 a 95] y en esa ocasión el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera 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.
83. El Comité toma nota de las comunicaciones del Gobierno, de fechas 6 de noviembre de 2006 y 2 de enero de 2007 en las que informa que en noviembre de 2004 se constituyó la Junta Mixta la cual está integrada por tres delegados y tres suplentes por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y tres delegados y tres suplentes por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. El objeto de la misma consiste en solucionar los conflictos laborales y en dicho marco, con fechas 19 de mayo y 21 de octubre de 2005, la junta trató la cuestión del descuento sindical a que se refiere la presente queja y decidió que no es posible descontar la cuota sindical sin que se llenen los requisitos de ley para determinar las personas que se encuentran afiliadas a la organización sindical.
84. *El Comité toma nota de esta información y expresa la esperanza de que en el marco de dicha junta se examinará también la cuestión de las licencias sindicales.*

Caso núm. 2330 (Honduras)

85. En su reunión de junio de 2004, el Comité: i) observó con interés que las autoridades han desistido de una acción judicial tendiente a suspender la personalidad jurídica de las organizaciones querellantes y pidió al Gobierno que le comunique toda nueva sentencia que se produzca en relación con el caso; y ii) invitó al Gobierno y a las organizaciones sindicales a encontrar una solución negociada a los problemas pendientes ante la autoridad judicial y que le mantuviera informado al respecto [véase 342.^o informe, párrafo 107].

86. En su comunicación de 3 de noviembre de 2006, el Gobierno informa que ante una sentencia absolutoria a favor del ex presidente del COPEMH Nelson Edgardo Cálix, el Sr. Avila, interpuso recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia, resolviendo este máximo tribunal, en sentencia de fecha 30 de mayo de 2005, con lugar el recurso de casación, declarando la nulidad de la sentencia y del debate en que se pronunció y manda que se repita otro debate con jueces diferentes. Sobre esta sentencia el Sr. Carlos Avila Molina, ha abandonado el caso en virtud de no interesarle continuar con el juicio. En relación al juicio instado por las organizaciones magisteriales, COPEMH y COPRUMH ante el Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, por la aplicación de las multas (500 lempiras), continúa su curso y actualmente se encuentra pendiente de sentencia. Es oportuno recordar que sobre este caso la Procuraduría General de la República ofreció a las organizaciones magisteriales la suspensión de las multas, pero éstas no aceptaron y decidieron continuar con el juicio.
87. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa del desistimiento de la acción judicial emprendida contra el dirigente sindical Sr. Nelson Edgardo Cálix. El Comité pide al Gobierno que le informe del resultado del proceso relativo a la multa de 500 lempiras impuesta a las organizaciones magisteriales COPEMH y COPRUMH.*

Caso núm. 2364 (India)

88. El Comité examinó este caso en su reunión de junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 110-115]. En esa ocasión, pidió al Gobierno que: 1) enmendase las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu y la Ley de Prestación de Servicios Esenciales de Tamil Nadu (TNESMA) a fin de garantizar que los trabajadores de la administración pública, con la única excepción posible de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, tengan derecho a realizar negociaciones colectivas, que se dé prioridad a la negociación colectiva como forma de solucionar los conflictos que se planteen en relación con la determinación de las condiciones de empleo en la función pública, y que los maestros puedan ejercer el derecho a la huelga; 2) restituyese el edificio de oficinas a la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu; 3) proporcionase información sobre la solicitud del querellante de que se diese una compensación financiera a las familias de los 42 empleados que fallecieron y transmitiese esta información sin demora; y 4) indicase si se han realizado consultas exhaustivas con los sindicatos sobre los problemas pendientes de resolución relativos a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y el personal docente.
89. En su comunicación de 26 de junio de 2006, la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares señala que más de 10 millones de empleados del Gobierno todavía no disfrutaban de derechos sindicales, incluido el derecho a la huelga.
90. En su comunicación de 21 de septiembre de 2006, el Gobierno indica que mientras que, en general, los trabajadores de la India están protegidos por los Convenios núms. 87 y 98, los funcionarios públicos son tratados como una categoría diferente de trabajadores a la que se imponen restricciones razonables en sus derechos fundamentales. En particular, los funcionarios públicos no tienen derecho de negociación colectiva ni derecho a la huelga. Sin embargo, los funcionarios públicos pueden utilizar mecanismos alternativos de negociación en forma de mecanismos mixtos de consulta. Pueden acudir a los tribunales y pedir la reparación de los agravios relacionados con el servicio que hayan sufrido.

91. *En relación con la cuestión en curso en este caso relativa a los derechos de los empleados del Gobierno y el personal docente y a la declaración del Gobierno a este respecto, el Comité se remite a su anterior examen del caso [véase 338.º informe, párrafos 974-975] en donde recordó al Gobierno que los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública. Asimismo, el personal docente debería poder ejercer el derecho a la huelga. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no esté dispuesto a tomar las medidas necesarias a fin de enmendar su legislación para ponerla de conformidad con los principios de libertad sindical. El Comité recuerda que la adhesión de un Estado a la Organización Internacional del Trabajo le impone el respeto en su legislación de los principios de la libertad sindical y los convenios que ha ratificado libremente [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 16]. Por consiguiente, el Comité pide de nuevo al Gobierno que garantice la aplicación de los principios antes mencionados y que enmiende las Reglas de Conducta de los Funcionarios Públicos de Tamil Nadu y la TNESMA.*
92. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información respecto a su solicitud anterior de que se restituyese el edificio de oficinas a la Asociación de la Secretaría de Tamil Nadu ni sobre la solicitud del querellante respecto a la compensación financiera para las familias de los 42 empleados que fallecieron, e insta de nuevo al Gobierno a transmitir esta información sin demora. Asimismo, el Comité insta al Gobierno a indicar si se han realizado consultas exhaustivas con los sindicatos respecto a las prestaciones de jubilación (cuya suspensión unilateral por parte del Gobierno condujo a la realización de una huelga) y le pide que señale si se ha alcanzado un acuerdo final a este respecto.*

Caso núm. 2114 (Japón)

93. En su reunión de marzo de 2006 el Comité examinó por última vez este caso, relativo a las restricciones impuestas al derecho de los trabajadores del sector público a negociar colectivamente, y a la falta de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en caso de ruptura de las negociaciones [véase 340.º informe, párrafos 120-123]. En aquella ocasión, el Comité tomó nota de la información adicional presentada por el querellante, el Sindicato de Maestros de Escuelas Secundarias de la Prefectura de Okayama (OHTU), que describió detalladamente varios casos en que el Gobierno se negó reiteradamente a entablar negociaciones constructivas. El Comité pidió al Gobierno que presentara sus observaciones con respecto a la información adicional proporcionada por el querellante y que le mantuviera informado sobre las medidas adoptadas a fin de poner en práctica sus recomendaciones anteriores para promover el desarrollo y la utilización de mecanismos de negociación colectiva, con miras a regular las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos destinados a los maestros de escuelas públicas [véase 329.º informe, párrafos 67-72].

Nuevos alegatos relativos a las negociaciones sobre la remuneración

94. En una comunicación de 23 de agosto de 2006, el querellante presentó alegatos adicionales referentes a la denegación del derecho de negociación colectiva. El querellante señala que, en 2005, la Autoridad Nacional de Personal y la Comisión de Personal de la Prefectura de Okayama (OPPC) publicaron un informe en el que recomendaban «la revisión de la nómina en 2005» con miras a reducir el salario anual un 0,1 por ciento en promedio, o unos 4.000 yenes. Dichos organismos también recomendaron examinar la estructura de la remuneración, centrada en una reducción de los salarios estimada en un 4,8 por ciento en

promedio, o en 19.000 yenes al mes, así como en la introducción de un sistema de aumento salarial discriminatorio. Esto supondría un cambio radical en el principio de la determinación del salario, que se basa en una comparación entre los sectores público y privado, y que se ha venido aplicando durante 50 años en Japón. En el informe que contiene estas recomendaciones, la OPPC también mencionó reducciones en otros tipos de remuneraciones, incluidas las prestaciones educativas para cursos a tiempo parcial y por correspondencia (EAPCC), las prestaciones para educación industrial (AIE) y la remuneración para los trabajadores a los que se ha concedido una licencia.

95. El 21 de octubre de 2005, el Consejo Educativo de la Prefectura de Okayama (OPEC) propuso al OHTU que prolongara otros tres años la medida independiente en vigor aplicada por la Prefectura de Okayama de reducir los salarios (una reducción del 2,8 por ciento de los salarios mensuales y de las primas estacionales para 2004-2006, debido a dificultades financieras).
96. En una reunión de negociación celebrada el 4 de noviembre de 2005, el OPEC apoyó la puesta en práctica de las recomendaciones contenidas en el informe de la OPPC para reducir las EAPCC, las AIE y la remuneración para los trabajadores a los que se ha concedido una licencia. El querellante señaló que la «respuesta» del OPEC no cumplía con la norma de la negociación establecida, pero el OPEC propuso nuevamente estas recomendaciones el 8 de noviembre de 2005.
97. El querellante indica que tuvieron lugar tres negociaciones entre el OHTU y el OPEC, el 4, el 14 y el 21 de noviembre, respectivamente. En el curso de las mismas, el OPEC propuso una reducción salarial con respecto a la revisión de los salarios de 2005, tal como recomendó la OPPC, y se dejó de lado la continuación propuesta de la medida independiente aplicada por la Prefectura de Okayama de reducir los salarios, aunque esta cuestión seguiría examinándose al año siguiente. El OHTU pidió que no se pusieran en práctica las recomendaciones de la OPPC para reducir los salarios, y que se ampliara el plazo y aumentara el número de reuniones de negociación; aunque el OPEC amplió ligeramente el plazo, se negó a celebrar más de tres reuniones. El OHTU decidió ceder con respecto a este tema, dado que se habían realizado algunos progresos en el debate sobre las condiciones de trabajo, y que el OPEC había acordado continuar los debates sobre la cuestión más importante — la revisión de la estructura de la remuneración — en futuras negociaciones.
98. El 7 de febrero de 2006, el OPEC formuló otra propuesta al querellante con respecto a la revisión de la estructura de la remuneración. Dicha propuesta estaba compuesta por dos elementos principales: 1) la reducción de los salarios un 4,8 por ciento en promedio, o 19.000 yenes al mes, tal como recomendó la OPPC, y 2) la introducción de un sistema de aumento salarial discriminatorio que, según el querellante, equivale a una congelación de los salarios para los trabajadores mayores y a una reducción salarial para los trabajadores de edades comprendidas entre los 20 y los 30 años, que se ven abocados a perder 15 millones de yenes de sus ingresos vitalicios, aunque el nivel salarial a partir de marzo de 2006 se aseguraría en un futuro inmediato. El querellante añade que el OPEC también propuso reducir un 7 por ciento, o en 1 millón de yenes, aproximadamente, las prestaciones por jubilación, en consonancia con la recomendación presentada por la Autoridad Nacional de Personal y la OPPC.
99. Las negociaciones entre el OHTU y el OPEC continuaron el 10 de febrero de 2006, fecha en que el querellante explicó sus problemas con las propuestas del OPEC y pidió encarecidamente que éstas se retiraran; finalmente, se alcanzó un compromiso, tras confirmarse que el OPEC no introduciría inmediatamente un «sistema de aumento salarial basado en evaluaciones» en 2006 y que entablaría negociaciones con el querellante a este respecto.

- 100.** El 17 de febrero de 2006, el OPEC propuso que se examinara la estructura de la remuneración para el personal no administrativo, como los técnicos de asuntos escolares. Según el querellante, la propuesta tenía por objeto examinar los viejos sistemas de remuneración, con miras a reducir los salarios 15.000 yenes mensuales en promedio para los trabajadores de 40 años, y a limitar la «garantía del salario actual» a tan sólo cuatro años, estableciéndose así una discriminación entre los trabajadores y el personal administrativo general. El 27 de febrero de 2006, el querellante solicitó, con respecto a estos trabajadores, que la OPEC tomara medidas similares a las adoptadas para los maestros. Sin embargo, el OPEC rechazó esta solicitud e interrumpió unilateralmente la negociación.
- 101.** El 28 de marzo de 2006, en respuesta a una propuesta formulada por el OPEC seis días antes, el querellante inició negociaciones sobre el «importe de adaptación» para las prestaciones por jubilación — cuestión por la que las negociaciones se habían pospuesto el 10 de febrero de 2006. El querellante insistió en que el OPEC aboliera toda reforma sistemática precipitada y entablara debates serios sobre estas cuestiones, pidiéndole que continuara las negociaciones, pero el OPEC suspendió unilateralmente la negociación. El querellante afirma que el OPEC ha venido posponiendo el debate sobre la revisión de la estructura de la remuneración, ya que está esperando las orientaciones en la materia que daría la Autoridad Nacional de Personal.

Nuevos alegatos relativos a un sistema de evaluación de los trabajadores

- 102.** En abril de 2005, el querellante señala que el OPEC inició un período de prueba del sistema de evaluación de los maestros, orientado a los miembros del personal de 19 escuelas en la Prefectura de Okayama. En este período, el OPEC sólo entabló «diálogos» con el querellante en los que se limitó a escuchar las ideas y opiniones del OHTU. El OPEC sostuvo que el principal propósito del sistema era aumentar las cualificaciones y habilidades de los maestros de las escuelas y estimular los sistemas escolares, y que la cuestión de los resultados de la evaluación de los salarios del personal se examinaría en el futuro.
- 103.** En este mismo período, el querellante pidió al OPEC que participara en las negociaciones, de conformidad con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), de la OIT, con las recomendaciones de la UNESCO relativas a la condición del personal docente, y con la sección 55 de la Ley sobre el Servicio Público Local de Japón. En noviembre de 2005, el OHTU pidió que se reconsiderara firmemente el sistema de evaluación, para tener en cuenta su aportación. A este respecto, el OPEC señaló que no negaba que el sistema de evaluación era una cuestión de negociación, si sus resultados se reflejan en los salarios. Asimismo, el OPEC no negó que había estado practicando el sistema de aumento salarial especial, a través de la «recomendación para maestros excepcionales», sin entablar negociaciones con el OHTU. No obstante, el OPEC respondió que este sistema seguiría utilizándose. El querellante sostiene que el OPEC no ha cambiado radicalmente este sistema, sino que simplemente aceptó sus solicitudes relativas a detalles insignificantes del sistema, y que lo ha aplicado en todas las escuelas desde abril de 2006. De un modo más general, el querellante sostiene que el Gobierno ha ignorado las peticiones del querellante a lo largo de sus negociaciones, vulnerando por tanto su derecho de negociación colectiva.

Nuevos alegatos que respetan la independencia de las comisiones de personal

- 104.** El querellante señala que, el 13 de diciembre de 2005, envió una «carta abierta» a la OPPC, preguntando por la postura de la «organización de compensación para contrarrestar las restricciones de los derechos fundamentales en el trabajo», organización neutral que se espera sea justa, imparcial e independiente. El querellante añade que tomó esta iniciativa porque las recomendaciones y los informes publicados por la OPPC en 2005 habían servido de base para la serie de propuestas formuladas por el OPEC con el propósito de que se introdujeran reducciones en las condiciones de trabajo, contrariamente a lo solicitado por el querellante. La OPPC respondió verbalmente a la carta del querellante el 17 de enero de 2005, reiterando los principios de «la adaptación a las situaciones sociales» y del «equilibrio» para justificar la postura del Gobierno.
- 105.** En una comunicación de 19 de enero de 2007, el Gobierno reitera su postura anterior [véase 328.º informe, párrafo 383] con respecto a los derechos del personal docente de las escuelas públicas en virtud del Convenio núm. 98, es decir, que los maestros de las escuelas públicas tienen la obligación de cumplir con sus obligaciones en interés público como funcionarios de toda la comunidad y que, dado que sus salarios y otras condiciones de trabajo están estipulados por reglamentos establecidos por la asamblea local, directamente elegida por los residentes locales, la ley protege las condiciones de trabajo de los maestros de las escuelas públicas.
- 106.** El Gobierno también reitera la afirmación de que determinar la posible exclusión de una categoría particular de funcionario público del disfrute de los derechos consagrados en el artículo 6 del Convenio núm. 98 depende de si las condiciones de trabajo de dicha categoría de funcionario están previstas en un estatuto. Añade que esta afirmación se apoya en las conclusiones propiamente dichas del Comité, y cita extractos de casos anteriores del Comité en los que el Gobierno fue parte interesada. Por ejemplo, con respecto al caso núm. 60, el Gobierno recuerda que el Comité declaró lo siguiente:

En lo tocante a las obligaciones del Gobierno derivadas de su ratificación del Convenio núm. 98, el Comité considera que al haber establecido en su sistema legal por un lado un mecanismo para las negociaciones colectivas y por otro un sistema de contratos colectivos para las personas empleadas por el Gobierno que no se encuentren bajo un estatuto, el Gobierno del Japón habría actuado de conformidad a lo establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98. *En lo tocante a las personas bajo un estatuto específico, vale decir, las personas empleadas en la administración pública y a las cuales no se aplica específicamente el Convenio núm. 98, aunque éste no debe ser interpretado de suerte que menoscabe sus derechos o estatutos*, el Comité estima que al permitirseles presentar quejas y contar con representación mediante sus organizaciones para intervenir ante las autoridades que dictaminen sobre el contenido de los estatutos, el Gobierno ha aceptado el principio más corriente en todos los países con respecto a los funcionarios públicos de esta categoría, en cuya situación se admiten, de acuerdo con la ley, las negociaciones, pero no la celebración de contratos colectivos. El Comité considera, por tanto, que el Gobierno ha actuado de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 98 en lo tocante al derecho de negociación colectiva de las personas empleadas por el Gobierno y por los organismos locales de derecho público. [Caso núm. 60, 12.º informe, párrafo 43, cursivas añadidas por el Gobierno.]

El Gobierno también hizo referencia a argumentos y consideraciones similares que pueden hallarse con respecto a los casos núms. 179 [54.º informe, párrafo 179] y 738 [139.º informe, párrafo 174].

- 107.** El Gobierno indica que están entablándose sinceras negociaciones con las organizaciones de trabajadores, incluido el querellante. En respuesta a la información adicional presentada anteriormente por el querellante sobre varios casos que demuestran la reiterada negativa del Gobierno a negociar colectivamente [véase 340.º informe, párrafo 121], el Gobierno señala en relación con el aumento salarial especial por jubilación — que, como afirmó el querellante, se había abolido tras unas negociaciones insuficientes —, que esta cuestión se expuso al querellante el 23 de agosto de 2004 y se negoció a partir de entonces el 4, el 10 y el 25 de noviembre, alcanzándose un acuerdo el último día.
- 108.** Por lo que se refiere al sistema de aumento salarial especial establecido para trabajadores excepcionales, el Consejo Educativo de la Prefectura de Okayama (OPEC) no ha creado un nuevo sistema de aumento salarial, sino simplemente un sistema de reconocimiento de méritos, que no considera una condición de trabajo sujeta a la negociación colectiva.
- 109.** En lo tocante al «Consejo de Investigación y Estudios relativo a la Evaluación de los Maestros», dicho Consejo se estableció con el solo propósito de preparar un manual «de prueba». Al elaborar el manual de «aplicación» utilizado en la práctica, se celebraron deliberaciones con el querellante en seis ocasiones en total, y las opiniones expresadas en estas reuniones se reflejaron en dicho manual de aplicación. El Gobierno también refuta la afirmación del querellante de que el sistema de evaluación de los maestros puede considerarse una condición de trabajo sujeta a la negociación, ya que permite evaluar y registrar el rendimiento de los empleados que han trabajado durante un período de tiempo determinado en unas condiciones de trabajo específicas.
- 110.** Con respecto al hecho de que la OPPC no formulara presuntamente recomendaciones sobre el aumento de los salarios, el Gobierno señala que estas recomendaciones no se emitieron, ya que habrían hecho referencia a medidas temporales de control de los salarios, mientras que el propósito de las recomendaciones de la Comisión de Personal era indicar los niveles salariales apropiados que se deberían asegurar. Según el informe de la Comisión de Personal, «confiamos plenamente en que se asegurará el nivel salarial convencional para los trabajadores, de conformidad con las recomendaciones, una vez se hayan mejorado las condiciones».
- 111.** El Gobierno indica que también se han entablado negociaciones con el Consejo Mixto (Cuatripartito) de Trabajadores de Cuatro de la Prefectura de Okayama, órgano integrado por sindicatos del servicio público que representan a la mayoría de los funcionarios públicos de la Prefectura de Okayama y del que el querellante no es miembro. El Gobierno también hace referencia a un proceso continuo de reforma del Servicio Civil, en cuyo marco el Comité Especial de Examen de la Sede para la Promoción de la Reforma Administrativa está avanzando los debates sobre la posible relación empleador-trabajador, que se extiende a los derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores del servicio público, incluidos los trabajadores del sector público local. Algunos miembros de este Comité Especial de Examen proceden de organizaciones de trabajadores.
- 112.** Por último, el Gobierno afirma que, con respecto a las recomendaciones anteriores del Comité relativas a la promoción y el desarrollo de mecanismos de negociación colectiva para el personal docente de las escuelas públicas, este problema se ha resuelto por el hecho de que los maestros de las escuelas públicas están contemplados en el artículo 6 del Convenio núm. 98, por lo que se les puede negar el derecho a negociar colectivamente.
- 113.** *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Con respecto a la opinión del Gobierno de que la determinación de las categorías de funcionario público contempladas en el artículo 6 del Convenio núm. 98 depende de si las condiciones de trabajo de dichas categorías están previstas en un estatuto, el Comité considera que esta interpretación es errónea. En el caso núm. 60 [véase 43.º informe, párrafos 10-83], cuyo*

párrafo 12 se cita más arriba para apoyar la afirmación del Gobierno, el Comité recuerda que había tomado nota de que la Ley Nacional del Servicio Público (NPSL) se aplica a los funcionarios públicos del servicio civil regular, a los que se contrata por examen y cuyas condiciones de trabajo están establecidas en un estatuto [véase 12.º informe, párrafo 39]. En virtud de la NPSL, los trabajadores del servicio civil regular tienen derecho a negociar, pero no a concluir convenios colectivos, mientras que todas las demás categorías de funcionario público, cuyas condiciones de trabajo no están previstas en un estatuto, gozan tanto del derecho a negociar como a concluir convenios colectivos en virtud de la Ley de Relaciones de Trabajo en las Empresas Públicas y las Empresas Nacionales. En aquella ocasión, el Comité había concluido que, al denegar a los trabajadores del servicio civil regular el derecho a concertar convenios colectivos, no se vulneraban los derechos garantizados en virtud del Convenio núm. 98, ya que dichos trabajadores se consideraban funcionarios públicos empleados en la administración pública, tal como estaba estipulado en el artículo 6 de ese mismo Convenio [véase 12.º informe, párrafos 37-44].

114. El Comité desea aclarar que su referencia anterior en aquel caso a «personas que están contempladas en un estatuto, es decir, personas empleadas en la administración pública», en particular entendida en el contexto de todas sus conclusiones en dicho caso, simplemente tenía por objeto reconocer que, en virtud de la legislación japonesa, la concesión de derechos de negociación colectiva a todos los trabajadores del sector público, con excepción del servicio civil regular — quienes, a los efectos del Convenio, son trabajadores de la administración pública y que, como en el caso de la legislación de Japón, también son trabajadores cuyas condiciones de trabajo están previstas en un estatuto — estaba de conformidad con los artículos 4 y 6 del Convenio núm. 98. A juicio del Comité, con esto no se pretendió señalar que todos los trabajadores cuyas condiciones de trabajo están previstas en un estatuto pueden quedar excluidos del disfrute de los derechos consagrados en el artículo 6 del Convenio núm. 98, como sostiene el Gobierno, y esto puede observarse en una serie de casos examinados más recientemente.
115. En efecto, con respecto al ámbito de aplicación del artículo 6 del Convenio, el Comité recuerda que es imperativo que la legislación reconozca explícita y claramente a través de disposiciones particulares el derecho de las organizaciones de empleados y funcionarios públicos que no ejerzan actividades propias de la administración pública de concluir convenios colectivos. Este derecho sólo podría denegarse desde el punto de vista de los principios sentados por los órganos de control de la OIT sobre el Convenio núm. 98 a los funcionarios que trabajan en los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables, pero no por ejemplo a las personas que trabajan en empresas públicas o en instituciones públicas autónomas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 893]. Con respecto a este punto, el Comité está obligado a señalar que, si pudiera denegarse a cualquier categoría de trabajador del sector público el derecho de negociación colectiva simplemente por medio de un texto legislativo que regule sus condiciones de trabajo, se privaría al Convenio núm. 98 de todo su ámbito de aplicación en relación con los trabajadores del sector público.
116. Por lo que se refiere al caso específico de los maestros de las escuelas públicas, el Comité recuerda que, la última vez que examinó este caso, ya había señalado claramente que el personal docente de las escuelas públicas debería gozar del derecho de negociación colectiva [véase 328.º informe, párrafo 416]. En efecto, el derecho de los maestros a negociar colectivamente había sido señalado inequívocamente por el Comité en otras ocasiones, como en el tratamiento de los casos núms. 2177 y 2183 [véase 329.º informe, párrafo 645]. Por último, los docentes no desempeñan tareas propias de los funcionarios en la administración pública; de hecho, este tipo de actividades también se llevan a cabo en el ámbito privado. En estas condiciones, se pone de relieve la importancia de que los

*docentes con estatuto de funcionario público puedan disfrutar de las garantías previstas en el Convenio núm. 98. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 901].*

- 117.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, había negociado y alcanzado de hecho un acuerdo con el querellante sobre la cuestión del aumento salarial especial por jubilación. El Gobierno también señala que otras cuestiones planteadas por el querellante en sus alegatos de 2005 están fuera del alcance apropiado de las negociaciones, por lo que no se dio curso a las mismas, mientras que había seguido negociando con otras organizaciones de trabajadores las condiciones de trabajo de sus mandantes. No obstante, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido a los alegatos más recientes del querellante que, si bien indicaban que se habían formulado propuestas y que se habían celebrado debates en varias ocasiones entre el OHTU y el OPEC, hacían referencia fundamentalmente a la negativa del Gobierno a entablar negociaciones constructivas. También observa que el Gobierno no ha aplicado plenamente sus recomendaciones anteriores en lo relativo a la promoción de los mecanismos de negociación colectiva y a la necesidad de garantizar la imparcialidad de las comisiones de personal [véase 340.º informe, párrafo 123]. En base a todo ello, el Comité insta al Gobierno a que: 1) tome las medidas apropiadas para fomentar y promover el pleno desarrollo y la utilización de mecanismos de negociación voluntaria, con miras a regular las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos destinados a los maestros de escuelas públicas, y 2) tome las medidas necesarias para asegurar que los miembros de las comisiones de personal sean personas cuya imparcialidad inspire la confianza de las partes. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de los acontecimientos a este respecto.*

Caso núm. 2301 (Malasia)

- 118.** Este caso se refiere a la legislación laboral de Malasia y a su aplicación que, durante muchos años, se ha traducido en graves violaciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva: facultades discrecionales y excesivas conferidas a las autoridades en lo relativo al registro de los sindicatos y al ámbito de representación; la denegación del derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, incluidas las federaciones y las confederaciones; la negativa a reconocer sindicatos independientes; la injerencia de las autoridades en las actividades internas de los sindicatos, incluidas las elecciones libres de los representantes sindicales; constitución de sindicatos dominados por el empleador; denegación arbitraria de la negociación colectiva. El Comité formuló extensas recomendaciones en su reunión de marzo de 2004 [véase 333.º informe, párrafo 599] y posteriormente examinó el seguimiento de este caso, en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 124-132].
- 119.** En una comunicación de fecha 16 de agosto de 2006, el Gobierno declara que no puede armonizar plenamente su legislación y su práctica con los principios de libertad sindical, puesto que, al hacerlo, permitiría la constitución de sindicatos generales y podría conducir a una rivalidad intersindical en el lugar de trabajo, no favorecedora de la armonía laboral y que sería improductiva.
- 120.** Con respecto a los 8.000 trabajadores que reclamaban derechos de representación y de negociación colectiva en 23 empresas, el Gobierno indica que el Director General de Sindicatos (DGS) había decidido, en cada empresa, que el sindicato demandante no era competente para representar a los trabajadores afectados, puesto que el sindicato representaba a los trabajadores de una industria diferente de la empresa y a sus empleados. El Gobierno adjunta un cuadro analítico con una lista de 21 empresas, la índole de sus respectivos negocios, la decisión del DGS respecto de cada empresa y la razón de cada decisión. El Gobierno añade que, si bien los mencionados trabajadores no podían estar

representados por sindicatos, tenían libertad de afiliarse a cualquier sindicato y, en ausencia de un sindicato, podían constituir un establecimiento o un sindicato dentro de la empresa que los representara ante sus respectivos empleadores.

121. En cuanto a las recusaciones de los tribunales presentadas por varios empleadores y que afectaban a 2.000 trabajadores, después de que el DGS se hubiese pronunciado a favor de los sindicatos en los casos relativos a los derechos de negociación colectiva, el Gobierno adjunta un cuadro analítico con la información sobre esos casos (partes, año, tema, decisión). Añadió que, en el caso que implicaba al Sindicato de Empleados de la Industria del Metal en Top Termo Manufacturing (Malaysia) Sdn. Bhd., el mencionado sindicato había apelado el fallo del Tribunal Supremo, anulando una decisión de otorgar el estatuto de sindicato representativo. El recurso de apelación está tramitándose todavía.
122. El Gobierno también indica que se había completado, en marzo de 2006, la discusión sobre las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967, y a la Ley Sindical, de 1959. El proyecto de ley se encuentra en las fases finales de su examen por parte de la Oficina del Fiscal General, antes de su presentación al Parlamento.
123. *En lo que concierne a los 8.000 trabajadores cuyas demandas de derechos de representación y de negociación en 23 empresas se habían denegado, el Comité toma nota de la información presentada por el Gobierno, según la cual en 21 de esas demandas específicas de la empresa, el DGS había considerado que el sindicato querellante no estaba legitimado, puesto que tenía competencias en industrias diferentes de aquellas de cuyos empleados se procuraba un estatuto representativo.*
124. *Si bien no pone en tela de juicio el enfoque de establecimiento de categorías amplias de clasificación relacionadas con ramas de actividad, con fines de clarificación de la naturaleza y del alcance de los sindicatos a nivel de empresa, el Comité sí considera que las decisiones del DGS están relacionadas con las restricciones del marco legislativo en cuanto a los derechos sindicales sobre los que había venido formulando extensos comentarios en su primer examen de este caso. Además, el Comité recuerda nuevamente que había formulado, en diversas ocasiones, comentarios en torno a los asuntos sumamente graves derivados de las deficiencias fundamentales de la legislación, a lo largo de un período de 15 años. En este sentido, el Comité debe expresar su profunda preocupación por la declaración del Gobierno, según la cual no puede armonizar la ley y la práctica con los principios de libertad sindical y recuerda que las cuestiones de la organización y estructura sindical son de la competencia de los trabajadores. Al tomar nota de que el proyecto de ley de enmienda de las leyes de relaciones laborales y sindicales se encuentra en sus fases finales de examen antes de su presentación en el Parlamento, el Comité insta una vez más al Gobierno a que tenga plenamente en cuenta sus recomendaciones que formula desde hace tiempo sobre la necesidad de garantizar lo siguiente:*
 - *que todos los trabajadores, sin distinción alguna, gocen del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, en el primer nivel y en los demás niveles, y de constituir federaciones y confederaciones;*
 - *que no se impongan obstáculos de hecho y de derecho al reconocimiento y al registro de las organizaciones de trabajadores, en particular confiriendo facultades discrecionales al funcionario competente;*
 - *que las organizaciones de trabajadores tengan el derecho de adoptar libremente sus reglamentos internos, incluido el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad;*

- *que los trabajadores y sus organizaciones gocen de medios de reparación judicial adecuados respecto de las decisiones del Ministro o de las autoridades administrativas que les afecten, y*
- *que el Gobierno estimule y fomente el desarrollo y el uso plenos de los mecanismos de negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a la reglamentación, por medio de convenios colectivos, de las condiciones de empleo.*

La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que puede beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT, en el marco del mencionado proyecto, con el fin de armonizar plenamente la ley y la práctica con los principios de libertad sindical.

- 125.** *En lo que atañe a los 8.000 trabajadores a quienes se habían denegado sus derechos sindicales, el Comité insta al Gobierno a que adopte con prontitud las medidas adecuadas y a que dé instrucciones a las autoridades competentes, a efectos de que esos trabajadores puedan gozar efectivamente de derechos de representación y de negociación colectiva, de conformidad con los principios de libertad sindical.*
- 126.** *En cuanto a las nueve recusaciones de los tribunales presentadas por varios empleadores y que afectaban a 2.000 trabajadores, después de que el DGS se hubiese pronunciado a favor de los sindicatos, en los casos relativos a los derechos de negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Sindicato de Empleados de la Industria del Metal (SEIM) ha apelado el fallo de 2003 del Tribunal Superior, anulando la decisión de conferirle un estatuto de representación. En cuanto a las otras ocho decisiones, se anuló la recusación de una empresa (Syarikat Marulee (M) Sdn. Bhd.), encontrándose en la actualidad en fase de apelación. Se desestimó la recusación planteada por otra empresa (Pacific Quest (M) Sdn. Bhd.) y se le había ordenado el pago de las costas. Al tomar nota de que, salvo con una excepción, las otras decisiones se habían apelado o se encontraban aún en fase de tramitación en el Tribunal Superior, el Comité recuerda nuevamente que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 105] y pide una vez más al Gobierno que siga transmitiendo información sobre esos casos, incluidos los motivos por los que se dictaron las sentencias, y que tome todas las medidas necesarias para garantizar que se adopten, sin más retrasos, las decisiones finales.*

Caso núm. 2234 (México)

- 127.** En su reunión de noviembre de 2005, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de los procesos judiciales en curso en contra del dirigente sindical Sr. Fernando Espino Arévalo (Secretario General del Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo) y de los demás participantes en la acción reivindicativa realizada el 8 de agosto de 2002 en el tren metropolitano de pasajeros.
- 128.** En su comunicación de fecha 12 de septiembre de 2006, el Gobierno informó que la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal señaló que el 16 de agosto de 2006 el Responsable de la Quincuagésima Agencia Central de Investigación de esa Procuraduría, a cargo de la integración de la indagatoria FACI/50TI/1008/02-08, seguida en contra del Sr. Fernando Espino Arévalo y otros por su probable responsabilidad en la comisión de los delitos de coalición de servidores públicos y ataques a las vías de comunicación, informó que una vez que concluya el Sr. Fernando Espino Arévalo su período como legislador, se determinará la indagatoria conforme a derecho al gozar de Fuero Constitucional.

129. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que una vez que termine el período como legislador del Sr. Fernando Espino Arévalo, le comuniqué el resultado de los procesos judiciales en curso en contra de este dirigente sindical y otras personas, relativos a la acción reivindicativa realizada el 8 de agosto de 2002 en el tren metropolitano de pasajeros.*

Caso núm. 2350 (República de Moldova)

130. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 1074 a 1085] e invitó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de revisar el Código Fiscal mediante la celebración de consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, con objeto de encontrar una solución satisfactoria para todas las partes a la cuestión del trato en materia fiscal de las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus respectivas organizaciones, y que incluso considere la posibilidad de introducir una reglamentación fiscal que permita deducir dichas cuotas, en el caso de que efectivamente exista un trato discriminatorio en materia fiscal.
131. En una comunicación de fecha 2 de octubre de 2006, el Gobierno informa que el 28 de julio de 2006, el Parlamento de la República de Moldova adoptó la ley núm. 268-XVI por la que se enmiendan algunos textos legislativos. Esta ley entró en vigor el 8 de septiembre de 2006. En virtud de esta ley se enmiendan, entre otros, el Código Fiscal de 24 de abril de 1997. El artículo 24 del Código, que establece el gasto desgravable para la actividad empresarial, fue completado por el párrafo 15 en virtud del cual se permite deducir las cuotas pagadas por los contribuyentes durante el ejercicio fiscal en concepto de tasas de adhesión y cuotas de afiliación destinadas a la actividad de las organizaciones de empleadores. El nivel máximo desgravable es de un 0,5 por ciento de la suma resultante. Así pues, el Gobierno considera que el asunto objeto de la presente queja se ha resuelto totalmente.
132. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información.*

Caso núm. 2394 (Nicaragua)

133. En su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 340.º informe, párrafo 2178]:
- a) el Comité deplora que la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo no haya ejecutado la decisión de la Inspección General de Trabajo de 7 de febrero de 2003 en recurso de apelación ordenando que se inscribiera en el registro la junta directiva del sindicato querellante (Sindicato de Profesionales de la Educación Superior «Ervin Abarca Jimenes» (SIPRES-UNI, ATD)), así como que la Dirección de Asociaciones Sindicales no haya extendido la correspondiente certificación a la mencionada junta directiva, impidiendo así que el sindicato querellante pudiera defender los intereses de sus afiliados en particular a través de la negociación colectiva. El Comité deplora los retrasos administrativos que se han producido en este asunto y pide al Gobierno que ejecute la sentencia de la autoridad judicial de 25 de agosto de 2005 mencionada por el Gobierno, ordenando la inscripción de la junta directiva del Sr. Julio Noel Canales, y
 - b) el Comité espera firmemente que el Gobierno en el futuro garantice plenamente el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, así como el principio según el cual «con el fin de evitar el peligro de graves limitaciones al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, los casos sometidos a los tribunales por las autoridades administrativas recusando los resultados de elecciones sindicales no deberían — en espera del resultado definitivo de los procedimientos judiciales — paralizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales».

134. En su comunicación de 17 de mayo de 2006, el sindicato querellante (SIPRES-UNI, ATD) denuncia el incumplimiento de las recomendaciones del Comité a pesar de haber hecho peticiones al Presidente de la República, al Ministro de Trabajo y al Rector de la Universidad Nacional de Ingeniería (empleador), de manera que la Junta Directiva del Sindicato sigue sin haberse inscrito, las cotizaciones mensuales de los afiliados siguen sin entregarse y la negociación colectiva sigue suspendida.
135. *El Comité toma nota de las informaciones del sindicato querellante y al tiempo que lamenta la falta de informaciones del Gobierno, insta al Gobierno a que inscriba sin demora a la Junta Directiva del Sindicato querellante, así como a que garantice que se le entreguen las cotizaciones sindicales y a que promueva la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2169 (Pakistán)

136. El Comité examinó este caso, que se refiere a alegatos de detención ilegal de dirigentes sindicales y de violaciones del derecho de negociación colectiva, así como de actos de intimidación, acoso y despidos por motivos sindicales en los Hoteles Pearl Continental, en su reunión de junio de 2003 [véase 331.^{er} informe, párrafos 624-642], y solicitó al Gobierno que instruyera a las autoridades laborales competentes para que emprendieran rápidamente una investigación a fondo de los despidos por motivos sindicales en el Hotel Pearl Continental de Karachi y, si se encontrara que se había producido una discriminación por motivos sindicales, que se garantizara que los trabajadores afectados fuesen reintegrados en sus puestos, sin pérdida de salario. Solicitó asimismo al Gobierno que llevara a cabo con celeridad una investigación en torno a los alegatos de golpes a los Sres. Aurangzeg y Hidayatullah el 6 de julio de 2002 en la comisaría de policía, que lo mantuviera informado de los resultados de esa investigación y que diera instrucciones adecuadas a las fuerzas policiales, para impedir la repetición de esos actos. Por último, el Comité solicitó al Gobierno que comunicara una copia de la decisión de los tribunales sobre el procedimiento de práctica laboral indebida relacionado con las tácticas de huelga de brazos caídos aplicadas en diciembre de 2001.
137. En una comunicación de fecha 24 de junio de 2005, el Gobierno recordó que la administración del Hotel Pearl Continental de Karachi había despedido a 318 empleados, debido a la reestructuración. En relación con esto, se celebraron algunas reuniones informales para resolver el asunto y el Ministerio de Trabajo tuvo éxito en sentar a ambas partes ante la mesa de negociaciones. El Gobierno aseguró que no se produciría discriminación alguna contra los sindicalistas y que se garantizaría plenamente el debido procedimiento legal. Algunos trabajadores fueron arrestados por incendio intencional. Puesto que se trataba de una querrela en el ámbito penal, el Ministerio de Trabajo no tenía poderes para intervenir. Sin embargo, se aseguró que la situación del sindicato siguiera sin verse afectada. Dado que los acusados se habían resistido en el momento del arresto, las autoridades policiales tuvieron que hacer uso de la fuerza. No obstante, posteriormente no se adoptaron medidas coercitivas durante la detención. La administración del Hotel Pearl Continental presentó una demanda al director, Labour Sindh/Registrador de Sindicatos, de Sindh, el 28 de diciembre de 2001, contra los dirigentes sindicales y los afiliados al sindicato. Según el argumento de la administración, los empleados habían comenzado a recurrir a tácticas de huelga de brazos caídos. El caso se encuentra aún *sub judice*. En cuanto se anuncie la decisión, se transmitirá al Comité. El Gobierno concluye que no puede decirse que no esté cumpliendo con su debido papel de proteger los derechos de los trabajadores o que el caso se relacione con actividades contrarias a la libertad sindical.

138. En una comunicación de fecha 6 de octubre de 2006, el Gobierno añade que el caso había sido retomado por la administración del Hotel Pearl Continental, de Karachi, que aportaba la siguiente actualización: a) la querrela presentada por el Registrador de Sindicatos, Gobierno de Sindh, Karachi, ante el Tribunal del Trabajo de Sindh, Karachi, contra el sindicato por la comisión de varios delitos, incluía una solicitud de cancelación del registro del sindicato. Este caso se llevó al Tribunal Supremo de Sindh, Karachi, y fue remitido nuevamente al Tribunal de Primera Instancia, para el juicio oral, de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Penal 1898, de Pakistán. Este caso se tramita en el Tribunal del Trabajo de Sindh, Karachi; b) las querellas fueron interpuestas por el sindicato querellante contra el hotel por impago del alquiler de su oficina y por no haber deducido las cuotas de los salarios de los trabajadores con arreglo al sistema de cuotas sindicales descontadas del salario. Ni el sindicato querellante gozaba del estatuto de agente de la negociación colectiva en virtud de la ley en el momento oportuno, ni ningún trabajador había presentado una solicitud por haberse visto afectado el sistema de cuotas sindicales descontadas del salario; c) la administración del hotel había presentado una queja ante la policía contra personas desconocidas, respecto del incidente del incendio en el hotel. Tras la investigación, la policía encontró que algunos de los dirigentes del sindicato querellante estaban implicados en este delito. El caso está *sub júdice* ante el Juez Superior de Distrito, de Karachi, y las personas acusadas están bajo fianza; y d) los casos se tramitan en los tribunales a favor y en contra del sindicato por incumplimiento de acuerdo. El hecho es que el sindicato querellante, por una parte, no goza del estatus de sindicato representativo con arreglo a las disposiciones de autorización de la ley y, por otra parte, había estado implicado en la violación de varias disposiciones de la ley, habiendo presentado una falsa queja con miras a eliminar las consecuencias surgidas de sus delitos. Estos casos se tramitan en los tribunales.

139. *La Comisión toma nota de que varios casos en los que están implicadas las partes de este caso, se tramitan en los tribunales (querrela presentada por el Registrador de Sindicatos en el Tribunal del Trabajo de Sindh, solicitándose la cancelación del registro del sindicato; querellas interpuestas por el querellante contra el hotel por impago del alquiler de la oficina y por no deducir las cuotas de los salarios de los trabajadores con arreglo al sistema de cuotas sindicales descontadas del salario; queja presentada por la administración respecto del incidente del incendio del hotel; y casos a favor y en contra del sindicato por incumplimiento de acuerdo). Al respecto, el Comité toma nota de que, si bien el Gobierno da seguridad al Comité de que se garantizará plenamente a los sindicalistas el debido procedimiento legal, en el marco de los diversos casos en tramitación, también declara, antes de cualquier decisión judicial final, que el sindicato querellante había estado implicado en violaciones de algunas disposiciones de la ley y había presentado una queja falsa con miras a eliminar las consecuencias de sus delitos. El Comité destaca que todo sindicalista arrestado debería gozar de la presunción de inocencia hasta que se probara su culpabilidad en un proceso público durante el cual gozara de todas las garantías necesarias para su defensa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 117]. Al tomar nota de que el Registrador había solicitado a los tribunales que se pronunciaran sobre la cancelación del sindicato, el Comité pone de relieve que privar a muchos trabajadores de sus organizaciones sindicales por haberse fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales, constituye una clara violación de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 692]. Al recordar, además, que los hechos de este caso datan de 2001, resalta que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 105]. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados en todos los juicios (incluido el procedimiento de práctica laboral indebida relacionado con las tácticas de huelga de brazos caídos, en diciembre de 2001) y que transmita las sentencias en cuando hayan sido pronunciadas. Expresa la firme esperanza de que se concluyan, sin más demora, los*

juicios pertinentes, y de que se otorguen plenas garantías de un debido proceso a los sindicalistas, al igual que a las demás personas.

- 140.** *El Comité toma nota, además, de que, según el Gobierno, algunos sindicalistas habían sido golpeados por la policía, por cuanto se habían resistido al arresto. Sin embargo, más adelante no se adoptaron medidas coercitivas durante la detención. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no indica si se había llevado a cabo una investigación al respecto. 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, y que incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 44]. En los casos de alegatos de personas maltratadas durante su detención, los gobiernos deberían efectuar investigaciones de las quejas de esta naturaleza, de manera que se adopten medidas adecuadas, incluidas la indemnización por los daños y perjuicios sufridos y la sanción de los responsables, para garantizar que ningún detenido sea objeto de tales tratos. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que lleve a cabo con celeridad una investigación independiente en torno a los alegatos de golpes a los Sres. Aurangzeg y Hidayatullah, el 6 de julio de 2002, en la comisaría de policía, que lo mantenga informado de los resultados de esa investigación y que dé las instrucciones correspondientes a las fuerzas policiales para impedir la repetición de tales actos.*
- 141.** *Por último, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no comunica información alguna en cuanto a una investigación a fondo de los alegatos de despidos antisindicales en el Hotel Pearl Continental de Karachi. El Comité pide nuevamente al Gobierno que instruya a las autoridades laborales competentes para que emprendan rápidamente una investigación a fondo de los despidos antisindicales en el Hotel Pearl Continental de Karachi y, si se encontrara que se había producido una discriminación antisindical, que garantice que los trabajadores afectados sean reintegrados en sus puestos, sin pérdida de salario.*

Caso núm. 2242 (Pakistán)

- 142.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 288 a 291]. En esa ocasión, el Comité lamentó profundamente que el Gobierno no hubiera adoptado ninguna medida para cumplir las recomendaciones del Comité a fin de garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en la compañía Pakistan International Airlines Corporation (PIAC) y reiteró su anterior recomendación de que se derogase la orden del Primer Ejecutivo núm. 6 de 2001 y las órdenes administrativas núms. 14, 17, 18 y 25.
- 143.** En su comunicación de fecha 6 de octubre de 2006, el Gobierno declara que el Tribunal de Apex desestimó el recurso interpuesto ante el Tribunal Supremo por la Unidad Popular de los Trabajadores de la PIA contra la decisión adoptada por el Tribunal Superior el 29 de marzo de 2002, que había desestimado la petición de impugnar la orden ejecutiva núm. 6. En lo que respecta a la demanda interpuesta por la Asociación Internacional de Pilotos de Líneas Aéreas del Pakistán (PALPA) en la que también se impugnaba la orden ejecutiva, el Gobierno indica que el Tribunal Superior de Sindh en Karachi desestimó la demanda por sentencia de fecha 10 de mayo de 2003. La PALPA presentó un recurso de apelación interno ante la sala de justicia de dicho Tribunal. El recurso está todavía pendiente.

144. *El Comité recuerda que la orden del Primer Ejecutivo núm. 6 y las órdenes administrativas posteriores, por las que se suspendían los sindicatos y los convenios colectivos existentes en la PIAC se remontaban a 2001. El Comité expresa su profunda preocupación porque el Gobierno no esté dispuesto a adoptar las medidas necesarias para derogar las órdenes mencionadas. El Comité recuerda que la adhesión de un Estado a la Organización Internacional del Trabajo le impone el respeto en su legislación de los principios de la libertad sindical y los convenios que ha ratificado libremente. El Comité hace hincapié en que el Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 16 y 18]. El Comité recuerda una vez más que en los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 87 se establece que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y que estas organizaciones deben poder ejercer sus actividades con plena libertad. Así pues, el Comité insta al Gobierno a que derogue la orden del Primer Ejecutivo núm. 6 de 2001 y las órdenes administrativas núms. 14, 17, 18 y 25 a fin de restablecer plenamente y a la mayor brevedad los derechos sindicales de los trabajadores de la PIAC y pide que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2273 (Pakistán)

145. El Comité examinó por última vez este caso relativo a la negativa de registrar el sindicato de la Army Welfare Sugar Mills (AWSMWU) en su reunión de noviembre de 2003 [véase 338.º informe, párrafos 292-294]. En aquella ocasión, el Comité lamentó que, a pesar de la sentencia del tribunal de 7 de agosto de 2004, la cuestión del registro del sindicato estuviera aún pendiente ante el encargado del registro y solicitó al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que se le registrase sin demora.

146. En su comunicación de 6 de octubre de 2006, el Gobierno suministró la siguiente información. El Tribunal Superior de Sindh del distrito judicial de Hyderabad decidió el caso a favor de Army Welfare Sugar Mills y ordenó a la Dirección General del Trabajo en Hyderabad la cancelación del registro del sindicato. Sin embargo, en un recurso de apelación presentado por el sindicato, la Corte Suprema suspendió el cumplimiento del fallo del Tribunal Superior y también otorgó la autorización para apelar. En vista del desarrollo de la cuestión, el sindicato está autorizado para desempeñar sus actividades en conformidad con la ordenanza en materia de relaciones industriales de 2002.

147. *Si bien el Comité toma nota con interés que la AWSMWU puede funcionar y llevar a cabo sus actividades, recuerda que el Tribunal de Primera Instancia desestimó la solicitud del encargado del registro para la inscripción porque los servicios del Army Welfare Sugar Mills no estaban exclusivamente relacionados con las fuerzas armadas y que los civiles empleados en los servicios del ejército deberían tener derecho a formar sindicatos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 229]. El Comité confía en que, en un futuro próximo, la Corte Suprema dictará una sentencia definitiva sobre esta cuestión teniendo presente el principio señalado anteriormente. El Comité pide al Gobierno que indique los progresos realizados a este respecto, que suministre una copia del fallo de la Corte Suprema tan pronto como se pronuncie y que indique eventualmente si se ha procedido al registro del sindicato.*

Caso núm. 2399 (Pakistán)

- 148.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 1155 a 1174] e hizo las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité pide una vez más al Gobierno que vele por que se modifiquen los artículos 1, 4) y 2, XVII) de la IRO de 2002 de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Pakistán, a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los que trabajan en instituciones caritativas, de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT;
 - b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, entre ellas la enmienda de la legislación, para velar para que los trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat puedan dirigirse a tribunales independientes para impugnar su despido o suspensión. El Comité también pide al Gobierno que investigue en breve los 18 casos de despido y los ocho casos de suspensión registrados en el hospital y, de deberse los despidos y suspensiones al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que vele por que esos trabajadores sean readmitidos en sus puestos de trabajo y cobren los atrasos salariales que se les adeuden o, de resultar imposible la readmisión, que se les abone una indemnización suficiente que constituya una sanción lo bastante disuasiva;
 - c) en lo referente a los alegatos de presiones, acoso y actos de abuso moral y físico contra sindicalistas, dada su gravedad, el Comité pide al Gobierno que proceda a una investigación independiente de los alegatos relativos a los actos de tortura y acoso cometidos contra sindicalistas supuestamente por orden de la dirección del Hospital Nacional de Liaquat, así como de los alegatos de secuestro, golpes y amenazas perpetrados por la policía contra el secretario general del LNHWU, Sr. Shahid Iqbal Ahmed y, de confirmarse la veracidad de estos alegatos, sancione a los culpables y adopte todas las medidas necesarias para prevenir que se repitan tales actos, y
 - d) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas o contempladas sobre las cuestiones antes mencionadas.
- 149.** En su comunicación de 6 de octubre de 2006, el Gobierno señala que de conformidad con las recomendaciones del Comité, se ha pedido al gobierno de la provincia de Sindh que realice una investigación sobre la cuestión del Hospital Nacional de Liaquat en Karachi y que envíe un informe exhaustivo al Ministerio de Trabajo, Mano de Obra y de los Pakistaníes en el Extranjero.
- 150.** *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información sobre las medidas tomadas o previstas para enmendar la ordenanza sobre relaciones laborales (IRO), de 2002, a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los que trabajan en instituciones caritativas, de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes. El Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del caso.*
- 151.** *Respecto a los alegatos de despidos antisindicales, suspensiones y presiones, acoso y actos de abuso moral y físico contra sindicalistas del Hospital Nacional de Liaquat por parte de la dirección del hospital y la policía, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno respecto a que se ha pedido al gobierno de la provincia de Sindh que realice una investigación sobre estas cuestiones, y recuerda que lo que se alega se remonta a 2002.*
- 152.** *Por consiguiente, el Comité confía en que el Gobierno pueda informar sobre los resultados concretos de las investigaciones realizadas en el Hospital Nacional de Liaquat en un futuro próximo y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.*

Caso núm. 2134 (Panamá)

- 153.** En su reunión de junio de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones pendientes (despidos de 60 sindicalistas por razones político-partidistas tras las elecciones políticas en 1999 y procesamiento de un dirigente sindical) [véase 337.º informe, párrafo 109]:

El Comité queda a la espera de la sentencia relativa al dirigente sindical Sr. Alberto Ibarra en el proceso penal que se le sigue por delito contra el honor. Por otra parte, el Comité toma nota con interés de que el Gobierno ha establecido una comisión bipartita con FENASEP, a efecto de buscar, en un marco de diálogo y concertación, fórmulas de solución en relación con las cuestiones planteadas por esta organización, así como que estudia la posibilidad de resolver las cuestiones pendientes a través de la negociación. El Comité recuerda al Gobierno que en anteriores ocasiones, le había pedido que examine con FENASEP la posibilidad de ofrecer un nuevo empleo a los dirigentes sindicales destituidos (cuya condición de dirigentes sea debidamente acreditada) por razones político-partidistas en septiembre de 1999. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 154.** En su comunicación de fecha 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 del 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 la legislación y el fuero del que gozan por ser dirigentes sindicales del sector público. La FENASEP alega también que el propio Ministerio de Trabajo debió dar el ejemplo y reintegrar a tres dirigentes, pero no lo ha hecho. La FENASEP precisa que a un grupo de dirigentes sindicales que han sido reintegrados no le han sido reconocidos los salarios dejados de percibir desde su destitución.
- 155.** En sus comunicaciones de 7 de agosto y 12 de septiembre de 2006, el Gobierno declara que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social ha continuado reuniéndose con la FENASEP en la *Comisión Bipartita* conformada para buscar los medios que permitan atender las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. A pesar de las dificultades económicas y administrativas de las instituciones gubernamentales para nombrar a los dirigentes destituidos, el Gobierno ha logrado, en la medida de sus posibilidades, el reintegro de algunos de estos dirigentes; lo cual se ha logrado como resultado de las conversaciones que se han sostenido en la *Comisión Bipartita*. El Gobierno se refiere al reintegro de las Sras. Jessica del Carmen Bloise, Mayre Bustamante y Melissa Ferguson. Respecto a otros funcionarios destituidos, el Gobierno informa que de los 60 dirigentes despedidos por la pasada administración, sólo faltan por nombrar alrededor de 23 dirigentes. Dado que muchas de las instituciones gubernamentales no cuentan con las posiciones vacantes necesarias para restituir en sus cargos a estos dirigentes despedidos (tales como es el caso de los Sres. José Alba, Carlos Chial y José Hurtado, sobre quienes la Autoridad Marítima de Panamá (AMP) ha informado que no es viable por el momento su reintegro), los mismos serán tomados en consideración cuando exista la posibilidad de ser nombrados. El Gobierno concluye que se seguirá informado sobre el reintegro de los trabajadores restantes en la medida que se vayan resolviendo.
- 156.** *El Comité toma nota de estas informaciones y expresa la esperanza de que los 23 dirigentes sindicales que no se han reintegrado todavía en sus puestos de trabajo lo podrán hacer en un futuro próximo con el pago de los salarios debidos, y pide al Gobierno que siga tomando medidas en este sentido. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2211 (Perú)

157. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 162 a 164]. En dicha ocasión el Comité pidió al Gobierno que sin demora informe si se ha reintegrado a los 574 trabajadores despedidos del sector telefónico tal como ordenara el Tribunal Constitucional.
158. En su comunicación de 25 de octubre de 2006, el Gobierno informa que mediante oficio núm. 610-2006-MTPE/9.1, dirigido al subdirector de negociaciones individuales y colectivas de Telefónica S.A.A., se solicitó información sobre las acciones que la citada empresa había tomado para dar estricto cumplimiento a la resolución dictada por el Tribunal Constitucional que establecía la reposición de los 574 trabajadores al sector telefónico. En respuesta a esta solicitud, el gerente de relaciones laborales de Telefónica del Perú S.A.A. informó que su representada ha cumplido con reponer en el empleo a aquellos trabajadores en virtud del mandato ordenado por el Quincuagésimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, quien conoce el caso en vía de ejecución de sentencia que obra en el expediente núm. 50232-2002. Sin embargo, también indicó que a la fecha aún queda pendiente que la Sexta Sala Civil se pronuncie sobre algunos incidentes en la etapa de ejecución y con ellos se daría por concluido el proceso judicial. Señala también el Gobierno que se remitió a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) el oficio núm. 611-2006-MTPE/9.1 para que comunique si la referida reposición ordenada por el Tribunal se había hecho efectiva; sin embargo, a la fecha no se ha obtenido respuesta a dicha solicitud.
159. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

Caso núm. 2279 (Perú)

160. El Comité examinó este caso en el que se alegó el despido masivo de trabajadores en el Congreso de la República y la represión de trabajadores durante movilizaciones, detenciones de sindicalistas y allanamiento de sedes sindicales en el marco del estado de emergencia dictado por el Gobierno el 28 de mayo de 2003, en su reunión de junio de 2006, y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 342.º informe, párrafos 892 a 905]:
- a) en lo que respecta al despido masivo de 1.117 trabajadores en el seno del Congreso de la República de los cuales 257 han recurrido ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), el Comité, al tiempo que observa el informe de la CIDH publicado en octubre de 2004, pide al Gobierno que le informe si los trabajadores en cuestión han hecho uso del recurso judicial al que la CIDH hace referencia — y en caso afirmativo que informe sobre el resultado final de dichos recursos — o si se ha llegado a un acuerdo amistoso entre las partes, y
 - b) en cuanto a la declaración del estado de emergencia el 28 de mayo de 2003 que habría implicado la suspensión del derecho de reunión, la represión brutal de movilizaciones, la realización de investigaciones y registros de las sedes sindicales sin la autorización de los dirigentes ni orden judicial y la detención de más de 150 dirigentes y trabajadores del SUTEP, SIDESP, SUTASE, FETASE, y de la Junta Nacional de Usuarios de Riego, el Comité espera firmemente que todos los detenidos hayan recobrado la libertad y urge una vez más al Gobierno a que se realice una investigación independiente sobre todos estos alegatos y a que le mantenga informado de los resultados.

- 161.** En su comunicación de 25 de octubre de 2006, el Gobierno manifiesta en relación con el alegato relativo al despido de trabajadores en el Congreso de la República, que mediante oficio núm. 619-2006-MTPE/9.1 de fecha 14 de agosto de 2006, se remitió al secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia un pedido para que informara sobre el estado actual de la queja presentada ante la CIDH por los 257 ex trabajadores del Congreso de la República por el cese laboral efectuado en el año 1992. Mediante informe núm. 97-2006-JUS/CNDH-SE-CESAPI de 24 de agosto de 2006, la secretaría ejecutiva del Consejo Nacional de Derechos Humanos informó que en la contestación de la demanda interpuesta ante la CIDH, el Estado peruano reconoció que durante el período de los procesos de racionalización del personal del Congreso de la República estuvieron vigentes disposiciones de carácter legal y administrativo que contravenían algunas disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos. Asimismo, el Estado peruano indicó que, consciente de las irregularidades producidas en este período, ha tomado diversas medidas con la finalidad de identificar y reparar a los diversos trabajadores cesados irregularmente y que la ley núm. 27803 implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las leyes núms. 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados por las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales. Añade el Gobierno que el Estado ha manifestado su disposición de arribar a una solución amistosa con los trabajadores cesados del Congreso de la República, específicamente con los accionantes del caso ante la CIDH; este eventual acuerdo de solución amistosa se enmarcaría dentro de los conceptos establecidos en la precitada ley núm. 27803 (a la fecha, no se ha suscrito un acuerdo amistoso con los 257 ex trabajadores del Congreso de la República, pero existe la predisposición del Estado peruano para arribar a él). El Gobierno añade también que el 14 de agosto de 2006 se solicitó a la Oficialía Mayor del Congreso de la República para que informara si el Congreso de la República ha sido emplazado judicialmente por alguno de los 257 ex trabajadores del Congreso. En respuesta, el director de recursos humanos del Congreso de la República informó que no se ha recibido emplazamiento judicial alguno. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que continúe tomando medidas para que las partes lleguen a un acuerdo amistoso en relación con los despidos y que le mantenga informado al respecto.*
- 162.** El Gobierno indica en relación con los alegatos sobre la declaración del estado de emergencia de 28 de mayo de 2003 que habría implicado la suspensión del derecho de reunión, la represión brutal de movilizaciones, la realización de investigaciones y registros de las sedes sindicales sin la autorización de los dirigentes ni orden judicial y la detención de más de 150 dirigentes y trabajadores del SUTEP, SIDESP, SUTASE, FETASE, y de la Junta Nacional de Usuarios de Riego, que en días previos a la declaración del estado de emergencia se evidenciaron movilizaciones, paralizaciones, marchas, huelgas, bloqueos de carreteras y desmanes, que pusieron a ciertas zonas del territorio en una situación difícil. Ello trajo como consecuencia la afectación a la integridad de las personas, al transporte público, y por ende al desabastecimiento de alimentos en algunos departamentos del país. Así, el Gobierno consideró que estas acciones configuraban una «perturbación de la paz o del orden interno», tal y como lo señala el artículo 137, inciso 1, de la Constitución Política, por lo que se decidió decretar el estado de emergencia en los departamentos de Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash, Lima, Ica, Arequipa, Moquegua, Tacna, Huánuco, Junín, Puno y en la Provincia Constitucional del Callao; y dejó a cargo de las fuerzas armadas y la policía nacional el orden interno del país. El Gobierno estacionó un destacamento del ejército ante la sede de la Confederación General de Trabajadores de Perú (CGTP), y la CGTP programó y convocó a diversas reuniones y movilizaciones pacíficas, como la jornada de protesta realizada el 3 de junio de 2003. El poder legislativo exhortó a los gremios en conflicto y al Gobierno a continuar el diálogo para superar la crisis que atravesaba el país y se restableciera un clima de concordia social. El Ministerio de Defensa a través de un comunicado difundido por la tarde del 28 de mayo de 2003, informó que la asunción del control del orden interno por las fuerzas armadas se

circunscribía a proteger el bien jurídico «orden interno» sin tener mayor injerencia en actividades de orden gubernativo local o regional. En segundo lugar, se debía entender que la finalidad del accionar de las fuerzas armadas era mantener la vigencia del estado constitucional y democrático de derecho. El presidente de la Junta Nacional de Usuarios de los Distritos de Riego del Perú (JNUDRP) anunció la suspensión del paro nacional indefinido que realizaban para no poner en riesgo la vida de sus afiliados. A su vez, los trabajadores del seguro social de salud (EsSalud) acordaron suspender las huelgas, manifestando que dicha decisión la habían tomado en un intento por contribuir a la estabilidad democrática y garantizar el cumplimiento de los acuerdos tomados con la primera autoridad de EsSalud. Lo propio hicieron otras organizaciones afiliadas a la CGTP, como el Sindicato de Institutos de Docentes de la Educación Superior del Perú (SIDESP), el Sindicato Unitario de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (SUTASE), la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE) y la Federación de Transportistas del Perú, entre otros. Por su parte, el director general de la policía nacional informó el 30 de mayo de 2003 que desde que se declaró el estado de emergencia nacional se habían detenido a un total de 248 personas por haber ocasionado disturbios y manifestaciones. Asimismo indicó que las detenciones se realizaron, básicamente, en los departamentos de Lima, Chiclayo, Huancayo, Cajamarca, Ayacucho y en Puno. Las personas detenidas tras la declaración del estado de emergencia el 28 de mayo de 2003 podían presentar, al amparo del artículo 200 de la Constitución, demandas de hábeas corpus y de amparo para tutelar los cuatro derechos restringidos por el estado de emergencia (libertad y seguridad personales, inviolabilidad de domicilio, libertad de tránsito y libertad de reunión), teniendo el juez la obligación expresa de examinar la razonabilidad y proporcionalidad del acto restrictivo. En este sentido, ocurridas las detenciones se respetó el «derecho de defensa» ya que el estado de emergencia no restringe ese derecho y, en consecuencia, toda persona detenida tuvo derecho a la asistencia de un abogado desde el momento mismo de su detención de acuerdo a lo establecido en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución Política. Diferentes representantes, entre ellos el de la defensoría del pueblo de Puno, el presidente regional y sus consejeros regionales, el presidente de la Corte Superior y otras autoridades, así como dirigentes estudiantiles, buscaron reunirse con el comandante general de armas de Puno para solicitar la libertad de los detenidos. De la misma manera autoridades de los departamentos de Lima, Chiclayo, Huancayo y Cajamarca solicitaron la liberación de los detenidos. Fue calificada de rescatable la labor del Gobierno para hacer efectiva con fecha 6 de junio de 2003 la libertad de la mayoría de personas detenidas en los diferentes departamentos. Según un comunicado del Poder Ejecutivo, se buscó formalmente desde la promulgación del decreto de urgencia, el diálogo con los dirigentes de los gremios manifestantes y, finalmente, el 26 de junio de 2006 la secretaría de prensa presidencial informó que el Jefe de Estado decidió levantar el estado de emergencia mediante decreto supremo núm. 062-2003-PCM, publicado en el *Diario Oficial* «El Peruano» el 26 de junio de 2003 «frente a la recuperación del clima de normalidad en casi todo el territorio nacional». En consecuencia, restablecido el orden interno, los derechos cuyo ejercicio habían sido suspendidos fueron restablecidos; a propósito de ello, la defensoría del pueblo manifestó su conformidad por la conclusión del estado de emergencia.

- 163.** *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que comunique si dirigentes sindicales han sido detenidos y procesados y, en caso afirmativo que indique los cargos que se les había imputado y las sentencias que se hayan dictado.*

Caso núm. 2285 (Perú)

- 164.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 y en esa ocasión examinó alegatos relativos al cobro de una deuda tributaria de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) en el marco de una persecución antisindical [véase 338.º informe, párrafos 295 a 299].

165. Por comunicación de 16 de agosto de 2006 la FTLFP comunica nuevas informaciones sobre deudas tributarias que irregularmente se pretende cobrar a la organización y además alega que la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos obstaculiza e impide la anotación y formalización en registros públicos de los congresos nacionales de la FTLFP.

166. *El Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones al respecto.*

Caso núm. 2289 (Perú)

167. En su reunión de noviembre de 2005, el Comité quedó a la espera de la sentencia que dicte la autoridad judicial tras el recurso de apelación interpuesto por la empresa Luz del Sur contra la sentencia, de fecha 25 de octubre de 2004, que ordenaba la reincorporación a sus labores del dirigente sindical Sr. Luis Martín del Río Reátegui [véase 338.º informe, párrafo 303].

168. En su comunicación de 25 de octubre de 2006, el Gobierno declara que la Tercera Sala Laboral ha ordenado, mediante resolución de fecha 2 de junio de 2006, se declare nula la resolución núm. 4 que ordenaba la reposición efectiva del Sr. Luis Martín del Río Reátegui, dado que se ha producido la sustracción de la materia en vista que existe un acuerdo, firmado entre el demandante y la empresa demandada, en el cual el demandante accede no asistir a laborar, por encontrarse mal de la vista (lado derecho), a cambio de que la empresa le abone sus remuneraciones no pagadas y las utilidades del ejercicio 2005.

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

Caso núm. 2386 (Perú)

170. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 [véase 338.º informe, párrafos 1229 a 1257] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité pide al Gobierno que promueva la negociación colectiva con el SUTREL en la empresa Edelnor S.A.A. y que le mantenga informado sobre el resultado de la acción judicial interpuesta en relación con el laudo arbitral que confirmó la vigencia de la convención colectiva concluida con los trabajadores no sindicalizados de la empresa;
- b) el Comité pide al Gobierno que si se constata que los trabajadores de la empresa Cam-Perú S.R.L. están afiliados al SUTREL y que éste es el sindicato más representativo, tome medidas para promover la negociación colectiva entre este sindicato y la empresa Cam-Perú S.R.L. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la acción de amparo interpuesta por el SUTREL contra la decisión de la autoridad administrativa que declaró fundada la posición de la empresa de no negociar colectivamente;
- c) el Comité pide al Gobierno que asegure que la empresa Cam-Perú S.R.L. descunte las cuotas sindicales tal como lo ha ordenado la autoridad judicial. En lo que respecta a la falta de descuento de las cuotas sindicales por parte de la empresa Edelnor S.A.A., el Comité pide al Gobierno que le comunique copia de toda sentencia que se dicte al respecto, así como que garantice el principio según el cual debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación en ambas empresas;
- d) el Comité insta al Gobierno a que se realice una investigación acerca de la bonificación de los trabajadores que renuncian a su afiliación al SUTREL y, si se confirman los alegatos de las organizaciones querellantes, a que se tomen las medidas necesarias para

remediar las prácticas antisindicales que se constaten y sus consecuencias. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de esta investigación;

- e) en cuanto a las alegadas amenazas de Edelnor S.A.A. de restringir la actividad de la sección sindical del SUTREL en lo que respecta a la difusión de la prensa institucional del mismo, el Comité recuerda al Gobierno la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, en la que se definen, entre otros, como derechos esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, la libertad de opinión y de expresión. El Comité pide al Gobierno que realice una investigación y si fuere necesario que tome las medidas necesarias para garantizar estos derechos, y
- f) por último, recordando que los permisos sindicales no deberían ser negados sin justo motivo y que la legislación peruana regula esta cuestión, el Comité pide al Gobierno que se asegure del cumplimiento de la legislación en este asunto y que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.

171. Por comunicación de 21 de septiembre de 2006 el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL) alega que la empresa Cam-Perú se niega a: 1) cumplir la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 20 de enero de 2006 que ordena el reconocimiento al derecho de afiliación de los trabajadores al SUTREL, a reconocer a sus dirigentes sindicales y a respetar el derecho de negociación colectiva; 2) cumplir la resolución subdirectoral de 14 de julio de 2005 y directoral núm. 07-2006-MTPE/2/12.2, de fecha 9 de enero de 2006, emitidas por la autoridad administrativa de trabajo que declaró infundada la oposición de Cam-Perú al pliego de reclamos, con vigencia de 1.º de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005; 3) concurrir al llamado de la autoridad de trabajo para participar en una conciliación de negociación colectiva que se efectúa en el trámite del expediente núm. 122384-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC; 4) someter la solución del pliego de reclamos de 2005 a un arbitraje, induciendo de esta manera a un serio conflicto laboral, que puede traer imprevistas consecuencias; 5) reconocer el derecho de negociación colectiva de los afiliados al SUTREL, al oponerse al trámite del pliego de reclamos con vigencia 1.º de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006, pese a que en primera instancia con resolución de fecha 23 de junio de 2006, la autoridad de trabajo ha declarado que es infundada su posición; 6) efectuar los descuentos de las cuotas sindicales extraordinarias que el sindicato oportunamente le solicitó mediante carta notarial de fecha 13 de marzo y 3 de julio de 2006 en cumplimiento del acuerdo de las asambleas de los trabajadores del SUTREL; y 7) recibir y tramitar las comunicaciones que el SUTREL le envía con motivo de solicitarle la atención a los problemas laborales, sociales, económicos, culturales y/o de seguridad, que oportunamente se le cursa, obligando al SUTREL a enviar estas comunicaciones por vía de un notario.

172. Por comunicación de 25 de octubre de 2006, el Gobierno manifiesta en relación con la acción de amparo interpuesta por el SUTREL contra la decisión de la autoridad administrativa que declaró fundada la posición de la empresa de no negociar colectivamente, que para obtener mayor información se cursó el oficio núm. 583-2006-MTPE/9.1 al duodécimo Juzgado en lo Civil de Lima para que informe sobre el resultado de la apelación. Sin embargo, no se ha recibido respuesta a la misma. Señala el Gobierno que se compromete a remitir la información correspondiente en cuanto la reciba.

173. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité lamenta que pese al tiempo transcurrido el Gobierno no haya enviado las informaciones solicitadas y le pide que sin demora las comunique, incluidas las relacionadas con las informaciones adicionales del SUTREL.*

Caso núm. 2291 (Polonia)

- 174.** En su reunión de marzo de 2006 el Comité examinó el caso por última vez — referente a numerosos actos de intimidación y discriminación antisindical, inclusive despidos, por parte de la dirección de dos empresas (Hetman Limited y SIPMA S.A.), y tramitación lenta e incumplimiento de decisiones judiciales por la Oficina del Fiscal General — [véase 340.º informe, párrafos 165 a 174]. En esa ocasión el Comité: 1) pidió una vez más al Gobierno que interceda ante las partes, directamente o en el marco de la Comisión Regional de Diálogo Social, con el fin de mejorar las relaciones laborales entre la dirección de la empresa SIPMA S.A. y el sindicato NSZZ «Solidarnosc» Región Oriente Medio, de manera que pueda realizar sus actividades sin injerencia o discriminación por parte de la dirección en contra de los afiliados o delegados sindicales; 2) pidió al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para asegurar la reincorporación del Sr. Zenon Mazus a su puesto de trabajo, sin mayor demora y sin pérdida de sus remuneraciones, en virtud de la decisión correspondiente del Tribunal de Apelación; 3) pidió al Gobierno que le mantenga informado acerca del avance de las causas incoadas en contra de 19 directivos superiores de la empresa SIPMA S.A. y expresó la firme esperanza de que éstas se tramitarán sin mayor dilación; 4) pidió al Gobierno que proporcione información sobre los conflictos que han tenido lugar en la empresa Hetman Limited, así como sobre el estado de las conversaciones en la Comisión Regional de Diálogo Social sobre ese asunto.
- 175.** En una comunicación de fecha 10 de octubre de 2006 y con respecto al procedimiento judicial relativo a la empresa Hetman Limited (véase el punto 4 *supra*) el Gobierno señala que el 29 de octubre de 2003 se presentaron cargos en contra del Sr. Jan Przepolewski ante el Tribunal del Distrito de Elblag, en virtud de lo dispuesto en párrafo 1) del artículo 218 del Código Penal, y de los párrafos 1) a 4) del artículo 35 de la Ley Sindical, de 23 de mayo de 1991. El procedimiento sigue en curso ante el Tribunal. Los trámites relativos a los mismos incluyen entrevistas a testigos a través de mecanismos de auxilio judicial, en distintas regiones del país.
- 176.** En lo que respecta a la empresa SIPMA S.A. (véase el punto 3 *supra*), el Gobierno señala que el 14 de octubre de 2003 se presentaron acusaciones en contra de 19 directivos empresariales superiores, en virtud de lo dispuesto en los párrafos 1) y 2) del artículo 26, de la ley de 23 de mayo de 1991, sobre solución de conflictos colectivos; en el párrafo 1) del artículo 218 del Código Penal, y de los párrafos 1) a 3) del artículo 35 de la Ley Sindical de 23 de mayo de 1991. La causa sigue pendiente ante el Tribunal de Distrito de Lublin. De los pormenores dados a conocer por el Gobierno se desprende que las audiencias se han postergado en varias ocasiones, y que las últimas audiencias se prevén para los días 14, 17 y 19 de julio de 2006. Según el Gobierno, la lentitud de los procedimientos se debe en parte al hecho de que la causa judicial encierra cuestiones jurídicas complicadas y a que se requiere la participación de varios acusados en los trámites. Las postergaciones sucesivas de las audiencias se deben a que los acusados y sus defensores las han solicitado por motivos médicos, hechos que se han confirmado mediante los correspondientes certificados.
- 177.** En lo que respecta a la querrela presentada por el Sr. Zenon Mazus en contra de la empresa SIPMA S.A. de Lublin (véase el punto 2 *supra*), el Gobierno señala que se dictó sentencia. El Departamento de Tribunales Ordinarios del Ministerio de Justicia, que supervisa administrativamente las causas, no dispone de información acerca de si el demandado dio cumplimiento a la sentencia que señalaba que el demandado debía remunerar el tiempo no trabajado por el demandante.
- 178.** En lo que concierne a la causa judicial iniciada por el Sr. Marek Kozak en contra de la empresa SIPMA S.A. de Lublin, el Gobierno indica que se concluyó y que, por sentencia de fecha 6 de octubre de 2005, el Tribunal de Distrito de Lublin desestimó el recurso de

apelación presentado por el demandado en contra de la decisión del Tribunal de Primera Instancia, ordenando la reincorporación del demandante a su puesto de trabajo y la indemnización por el tiempo no trabajado. El Tribunal de Apelación ordenó además que el tiempo no trabajado por el Sr. Marek Kozak se le remunere, es decir, el período comprendido entre el 12 de octubre de 2004 y el 6 de octubre de 2006, lo que totaliza la suma de 13.104,71 zlotys, sujeto a su reincorporación laboral. El recurso de apelación presentado por el demandado en contra de la decisión del Tribunal de Apelación fue desestimado por el Tribunal Supremo con fecha 6 de abril de 2006.

- 179.** *En lo que respecta al punto 2) de sus recomendaciones, el Comité observa que se emitió sentencia en la causa incoada por el Sr. Zenon Mazus ante los tribunales, pero que el Departamento de Tribunales Ordinarios del Ministerio de Justicia, encargado de la supervisión administrativa de las causas, no tiene conocimiento de si el demandado cumplió la sentencia que ordenaba el pago de indemnizaciones al demandante. El Comité recuerda que el Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Apelación ordenaron la reincorporación del Sr. Zenon Mazus, dirigente del sindicato NSZZ «Solidarnosc» en la empresa SIPMA S.A. Teniendo presente que el Gobierno no ha proporcionado información sobre el cumplimiento de la sentencia final relativa a la cuestión de su reincorporación al trabajo, refiriéndose exclusivamente a la cuestión de la indemnización, el Comité pide al Gobierno que especifique si la decisión final del Tribunal ordena la reincorporación del Sr. Zenon Mazus, además del pago de una indemnización, y adopte medidas para verificar si la sentencia fue ejecutada con respecto a ambas cuestiones y le mantenga informado a ese respecto.*
- 180.** *El Comité toma nota con interés de que las causas incoadas por el Sr. Marek Kozak (quien presidió el sindicato antes que el Sr. Zenon Mazus) en contra de SIPMA S.A. de Lublin [véase 333.º informe, párrafos 885, 887 y 899] han concluido y que el Tribunal ordenó la reincorporación del demandante a su puesto de trabajo y el pago de una indemnización por el tiempo no trabajado. El Comité pide al Gobierno que verifique si la sentencia ha sido ejecutada y le mantenga informado a ese respecto.*
- 181.** *En lo que concierne al punto 3) de sus recomendaciones, a partir del contenido del informe del Gobierno, el Comité toma nota de que las audiencias correspondientes a los cargos presentados en contra de 19 directivos superiores de la SIPMA S.A. se han postergado en varias ocasiones y que las últimas audiencias se convocaron para los días 14, 17 y 19 de julio de 2006. Las postergaciones consecutivas obedecen a peticiones de los demandantes y sus consejeros por motivos médicos, hecho corroborado por los correspondientes certificados médicos. El Comité recuerda que la causa penal en contra de 19 directivos superiores de SIPMA S.A. se ha venido postergando desde el 14 de octubre de 2003 y hace hincapié, una vez más, en que una demora excesiva en la administración de justicia equivale a una denegación de la misma [véase 340.º informe, párrafo 171]. El Comité expresa la firme confianza de que las causas se concluirán sin retrasos injustificados, y pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos realizados y le haga llegar una copia de la sentencia una vez dictada.*
- 182.** *En lo que respecta al punto 4) de sus recomendaciones acerca de los conflictos en la empresa Hetman Limited, el Comité señala que el 29 de octubre de 2003 se presentaron cargos por ofensas en contra del Sr. Jan Przepolewski ante el Tribunal de Distrito de Elblag, en virtud del párrafo 1) del artículo 218 del Código Penal y de los párrafos 1) a 4) del artículo 35 de la Ley Sindical de 23 de mayo de 1991. Los trámites correspondientes siguen pendientes ante el Tribunal. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que especifique la relación existente entre el Sr. Jan Przepolewski y la empresa Hetman Limited y que informe acerca de la naturaleza de los delitos de que se acusa al Sr. Jan Przepolewski. El Comité expresa la firme esperanza de que los trámites se agilizarán, y*

pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados y le haga llegar una copia de la sentencia una vez dictada.

- 183.** *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado información alguna relativa al contenido de punto 1) de sus recomendaciones. Teniendo presente las numerosas transgresiones comunicadas al Comité por el querellante, el Comité pide al Gobierno que investigue la situación de las relaciones laborales entre la empresa SIPMA S.A. y el sindicato NSZZ «Solidarnosc» Regional-Oriente Medio y le comunique los resultados de dicha investigación, y que si tales resultados confirman las mencionadas violaciones y reclaman una solución, interceda ante las partes para que el sindicato pueda ejercer sus actividades sin injerencia o discriminación por parte del empleador en contra de los afiliados o de los delegados sindicales.*

Caso núm. 2395 (Polonia)

- 184.** En su reunión de marzo de 2006 el Comité examinó por última vez este caso relacionado con la violación de la libertad sindical en varias oportunidades por la empresa Hydrobudowa-6 S.A. (decisión de suprimir el descuento en nómina de las cotizaciones sindicales debidas al sindicato NSZZ «Solidarnosc», y los despidos de su presidente y de un miembro de su comité ejecutivo, que constituyen una violación de la legislación pertinente) y un retraso considerable de los procedimientos para la reincorporación laboral de los mencionados dirigentes sindicales [véase 340.º informe, párrafos 173 a 180]. El Comité exhortó al Gobierno a que: *a) interceda ante las partes para que reestablezcan el descuento en nómina de las cotizaciones sindicales; b) le mantenga informado acerca de los procedimientos encaminados a reincorporar a los dirigentes sindicales despedidos, Sres. Henryk Kwiatkowski y Sylwester Fastyn; c) interceda, tan pronto como le sea posible, ante las partes para que se permita al Sr. Sylwester Fastyn ejercer sus funciones sindicales sin injerencia del empleador; d) adopte, cuanto antes, todas las medidas necesarias para que los tribunales nacionales competentes establezcan procedimientos rápidos e imparciales y que sean reconocidos como tales por las partes, para asegurar que los dirigentes y afiliados sindicales mencionados ejerzan su derecho a que se ponga efectivamente remedio a los actos de discriminación antisindical.*
- 185.** En su comunicación de fecha 10 de octubre de 2006, relativa al procedimiento judicial iniciado por el Sr. Henryk Kwiatkowski, el Gobierno señala que el Tribunal de Distrito de Varsovia-Praga ordenó por decisión de fecha 28 de julio de 2005 la reincorporación del querellante a su puesto de trabajo anterior y el pago de una indemnización por el tiempo no trabajado, siempre que se reintegre a sus labores dentro de siete días contados a partir de la fecha de validez de la sentencia judicial. Después de examinar el recurso de apelación presentado por el demandado, el Tribunal de Distrito de Varsovia-Praga revocó la decisión recurrida mediante otra decisión de fecha 26 de enero de 2006 y sobreseyó la causa. El 9 de mayo de 2006 el demandante presentó un recurso para revocar la sentencia del Tribunal de Apelación. Los expedientes de la causa serán examinados por el Tribunal Supremo.
- 186.** En lo que se refiere a la causa incoada por el Sr. Sylwester Fastyn, el Gobierno indica que se sigue en espera de una decisión del Tribunal de Primera Instancia. El Gobierno proporciona información detallada acerca de las postergaciones sucesivas de la vista de la causa y añade que, si bien los procedimientos judiciales han sido lentos, la situación no se debe a una tardanza excesiva de los órganos judiciales sino a la necesidad de tomar conocimiento de una gran cantidad de pruebas. En la actualidad se ha previsto que las audiencias tengan lugar con intervalos cortos. El Gobierno añade que tiene la impresión de que la causa avanza y de que podría finalizar con la emisión de una sentencia en la audiencia prevista el 31 de agosto de 2006.

- 187.** En lo que respecta al restablecimiento en la empresa Hydrobudowa-6 S.A. de la práctica de descontar en nómina las cotizaciones sindicales, en favor del sindicato NSZZ «Solidarnosc», el Gobierno reitera que el Fiscal del Distrito de Varsovia-Praga estimó que ese hecho no constituía una trasgresión de la ley y decidió suspender la investigación. Dicha decisión fue confirmada por el Tribunal de Distrito de Varsovia-Praga y por el Fiscal de Apelación de Varsovia. La querrela actual se consideró como una solicitud de reanudación de la causa en suspenso. Los expedientes de dicha causa fueron examinados una vez más por la Oficina del Fiscal General del Distrito de Varsovia, prestando especial atención a las cuestiones planteadas por el querellante. Sobre la base de este análisis, el Fiscal Público de Varsovia reconoció que la demanda no contenía circunstancias nuevas que pudieran fundamentar la reanudación de la causa en suspenso. Por carta de fecha 24 de febrero de 2005 se comunicaron estos resultados al sindicato.
- 188.** En lo que se refiere al establecimiento de procedimientos eficaces para poner término a la discriminación antisindical, el Gobierno señala que mantiene su postura anterior en el sentido de que la legislación en vigor contempla instrumentos que protegen adecuadamente los intereses de los afiliados sindicales, incluidos los sindicalistas militantes, entre otros aspectos, frente a una terminación injustificada de la relación de trabajo o frente a una discriminación por afiliación sindical.
- 189.** *En lo que respecta a la recomendación formulada por el Comité de interceder ante las partes con vistas al restablecimiento de la práctica de descontar en nómina las cotizaciones sindicales, el Comité observa que, según el Gobierno, los expedientes de la causa fueron examinados una vez más por la Oficina del Fiscal General del Distrito de Varsovia, en virtud de la presente queja. El Fiscal Público estimó que no existían nuevas circunstancias que justificaran reanudar la causa en suspenso, decisión que fue transmitida al sindicato por carta de fecha 24 de febrero de 2005. El Comité toma nota de esta información. No obstante, el Comité lamenta observar, tal como lo hizo en la anterior ocasión en que examinó el caso, que el Gobierno no ha indicado los motivos exactos que justificaron la supresión unilateral de dicha facilidad. El Comité pide al Gobierno que proporcione información a este respecto y le remita el texto de la decisión de la Oficina del Fiscal General del Distrito de Varsovia.*
- 190.** *En lo que respecta a la petición del Comité de que se le mantenga informado del progreso de las causas judiciales iniciadas por los dirigentes sindicales despedidos, Sres. Henryk Kwiatkowski y Sylwester Fastyn, el Comité deplora que esos procesos sigan pendientes desde 2002 y no se hayan resuelto, como se desprende del informe del Gobierno relativo a los mismos. El Comité observa además que si bien el Tribunal de Primera Instancia ordenó la reintegración laboral del Sr. Henryk Kwiatkowski, el Tribunal de Apelación revocó dicha sentencia y que la causa sigue pendiente ante el Tribunal Supremo. En lo que se refiere al Sr. Sylwester Fastyn, la causa sigue pendiente en primera instancia debido a que, según el Gobierno, es necesario aún tomar conocimiento de un elevado número de pruebas. Subrayando una vez más que un retraso excesivo en la administración de justicia equivale a su denegación, el Comité confía en que los procedimientos presentados por los Sres. Henryk Kwiatkowski y Sylwester Fastyn se tramitarán y terminarán sin mayor dilación y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de dichos procedimientos y le remita la decisión del Tribunal de Apelación relativa al Sr. Henryk Kwiatkowski.*
- 191.** *Respecto de la petición del Comité de establecer mecanismos para tramitar rápidamente los procedimientos por discriminación antisindical, el Comité lamenta observar que el Gobierno simplemente reitera su postura previa, según la cual la legislación en vigor otorga una protección suficiente a los intereses de los dirigentes y afiliados sindicales frente a una terminación injustificada de la relación de trabajo o una discriminación de los trabajadores sindicados. El Comité recuerda, una vez más, que las normas*

*fundamentales de la legislación nacional que prohíben los actos de discriminación sindical son inadecuadas cuando no van acompañadas por procedimientos rápidos que garanticen una protección eficaz contra tales actos. Incumbe al Gobierno prevenir los actos discriminatorios en contra de los sindicatos y asegurar que las quejas a que da lugar este tipo de discriminación se examinen, oportuna e imparcialmente, y así lo consideren las partes interesadas, en el marco previsto en los procedimientos nacionales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 818 y 817]. El Comité observa que, dadas las circunstancias particulares del presente caso, aunque la posibilidad de iniciar procedimientos penales en contra de los responsables de los actos de discriminación antisindical parecería constituir, a primera vista, una garantía de protección, al no existir medidas institucionales apropiadas, los procesos penales pueden resultar demasiado lentos y complejos, justamente a raíz de su índole penal; en tal caso la protección efectiva de los trabajadores se ve obstaculizada en la práctica. Por lo tanto, el Comité pide una vez más al Gobierno que considere, consultando plenamente con los interlocutores sociales concernidos, el establecimiento de procedimientos rápidos e imparciales encaminados a asegurar que los dirigentes y afiliados sindicales tengan derecho a que los tribunales nacionales competentes pongan remedio a los actos de discriminación. El Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del presente caso.*

Caso núm. 2380 (Sri Lanka)

192. El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 1262 a 1275]. En esa ocasión, había formulado las siguientes recomendaciones:

- a) en lo que respecta al alegato relativo a los despidos, las suspensiones o las destituciones antisindicales, el Comité:
 - lamenta que el Gobierno no haya facilitado información alguna acerca de la supuesta destitución de unos 100 trabajadores tras haber participado éstos en la huelga;
 - confía en que los cinco recursos de apelación presentados ante el Tribunal de Trabajo por los trabajadores despedidos sean examinados con prontitud, de forma que se puedan aplicar de manera efectiva las medidas correctivas necesarias, y solicita al Gobierno que lo mantenga informado sobre las decisiones a que llegue el Tribunal. Pide al Gobierno que transmita copia de las decisiones judiciales tan pronto como se dicten y que facilite informaciones sobre los motivos por los que se desestimó la demanda de un trabajador;
 - en cuanto a los restantes trabajadores afectados, el Comité, una vez más, insta al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para garantizar que se entable un procedimiento basado en los alegatos de discriminación antisindical y que se llegue rápidamente a una conclusión de forma completamente imparcial, y a que lo mantenga informado a este respecto. Por otra parte, si se demuestra que los alegatos tienen fundamento, el Comité solicita al Gobierno que vele, en colaboración con el empleador implicado, por que: i) se reintegre a los trabajadores despedidos en razón de sus actividades sindicales legítimas sin pérdida de salario y sin demora o, en caso de que el reintegro de una forma u otra no sea posible, se les abone una compensación adecuada que implique una sanción disuasiva suficiente de tales actos de discriminación antisindical; ii) se reintegre lo antes posible a sus antiguos puestos a los trabajadores degradados por sus actividades sindicales legítimas, y iii) se permita a los trabajadores suspendidos debido a sus actividades sindicales legítimas que vuelvan al trabajo sin más dilación y se les paguen los salarios correspondientes al período en el que injustamente se les impidió trabajar. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y

- b) el Comité solicita al Gobierno que asegure, modificando la legislación si fuera necesario, que si la sección afiliada al Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca y de los Servicios Generales en la Workwear Lanka no representa al 40 por ciento de los trabajadores, ello no sea óbice para que este sindicato realice sus actividades, y que, si ningún otro sindicato de la empresa abarca a más de un 40 por ciento del total de trabajadores, este sindicato pueda participar en la negociación colectiva al menos en nombre de sus propios afiliados. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

193. En su comunicación de fecha 31 de agosto de 2006, el Gobierno niega que se haya despedido a 100 trabajadores e indica que, de los 100 trabajadores que habían participado en la huelga, sólo se había despedido a ocho personas. De los ocho trabajadores cuyos servicios habían finalizado, dos renunciaron. Con respecto a los otros seis trabajadores que habían apelado al Tribunal del Trabajo, un caso fue desestimado por el tribunal, estando aún en tramitación otros cinco.

194. A este respecto, el Gobierno presenta la información de la Federación de Empleadores de Ceilán y de la empresa interesada. De esas comunicaciones, se desprende que un trabajador había sido despedido por motivos de mala conducta. Según la comunicación de la empresa, la Sra. Chandrina Rupika, secretaria del consejo de trabajadores, había solicitado que se le pagara el salario el 27 de diciembre de 2003, en lugar del último día del mes, como se hacía habitualmente. Cuando se le explicó que no era ello posible, la Sra. Rupika insultó y amenazó al personal subalterno. Cuando uno de los administradores reprendió a la Sra. Rupika por alterar la paz y la armonía en el lugar de trabajo, ésta incitó a otros empleados a parar el trabajo. Como consecuencia, se impuso a siete trabajadores una sanción disciplinaria. Sin embargo, en lugar de presentarse a trabajar, entablaron una querrela ante el Tribunal del Trabajo. La empresa negó que se hubiese despedido a 100 trabajadores de la empresa. Si bien se había empleado por entonces en la empresa a alrededor de 100 aprendices, no se siguió contando con sus servicios después del período de formación. El empleador declara que no existe conflicto alguno derivado de la terminación del empleo de los aprendices. Además, según el empleador, en el momento del conflicto alegado, los trabajadores implicados no estaban afiliados a ningún sindicato, ni había sindicato alguno implicado en la huelga.

195. En lo que atañe a la cuestión de la modificación de la legislación para suprimir el umbral del 40 por ciento para el reconocimiento sindical a los fines de la negociación colectiva, el Gobierno indica que se había discutido en el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (CCNT). Salvo en algunas excepciones, la mayoría de los sindicatos representados en el CCNT, y las organizaciones de empleadores, no estaban a favor de la eliminación del umbral del 40 por ciento. Sin embargo, este asunto se había remitido a la subcomisión del CCNT, que se encuentra en la actualidad en el proceso de examen de la legislación laboral para recomendar las reformas de esa legislación. También se remitirá a la subcomisión la recomendación del Comité. En cuanto a la recomendación de la subcomisión de reforma de la legislación laboral, se adoptarían medidas para enmendar la legislación de manera adecuada. Ello formará parte del ejercicio de la reforma global de la legislación laboral.

196. El Gobierno aporta, además, pormenores sobre otra evolución que venía teniendo lugar desde octubre de 2005 y que se relaciona con el conflicto en este caso. Los afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca y de los Servicios Generales fueron a la huelga cuando el empleador prohibió al presidente de su sección afiliada el ingreso en el lugar de trabajo y procedió posteriormente a su despido. Se interpuso una querrela ante el Comisario General del Trabajo, que discrepó con el empleador. Se remitió este asunto para su investigación en virtud de la ley núm. 45 sobre Terminación del Empleo de los Trabajadores, de 1971. Se presentaron demandas con arreglo a esta ley respecto de 205 trabajadores el 8 de noviembre de 2005. Tres personas retiraron sus demandas. Están aún tramitándose las investigaciones respecto de las demás. Mientras tanto, la empresa

solicitó el permiso del Consejo de Inversiones para contratar trabajadores temporales hasta que se finalizara la investigación. Si bien el Consejo estaba considerando esta demanda, la empresa había presentado una demanda al Tribunal de Apelaciones para obtener un auto judicial de constatación, así como una orden provisional para contratar trabajadores con carácter temporal. El Tribunal de Apelaciones dictó una orden provisional que permitía el empleo de trabajadores temporales y que estaría en vigor hasta el 13 de diciembre de 2005. El 5 de abril de 2006, el Consejo de Inversiones emitió una directiva a la empresa para dar por terminados los servicios de todos los trabajadores temporales contratados. La empresa presentó una solicitud al Tribunal de Apelaciones, que dictó una orden provisional, suspendiéndose la directiva hasta la determinación final de las demandas de terminación del empleo presentadas por el Comisario del Trabajo. Los trabajadores han presentado ahora una demanda al Tribunal de Apelación a efectos de lograr una reparación, mediante la anulación de la orden provisional. El Ministerio de Trabajo se encuentra a la espera de las decisiones del Tribunal del Trabajo y de la investigación del Comisario General del Trabajo para la adopción de las medidas oportunas.

197. *El Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno y de la información de la organización de empleadores y de la administración de la empresa, transmitida por el Gobierno. El Comité recuerda, según surge de su examen anterior de este caso, que las audiencias de los casos presentados ante el Tribunal del Trabajo respecto de los cinco trabajadores supuestamente despedidos de la Workwear Lanka (PVT) Ltd., en diciembre de 2003, estaban programadas para el 15 de septiembre de 2005. El Comité toma nota asimismo de que se había despedido a 202 trabajadores, tras su participación en una huelga posterior y que su caso se venía tramitando desde noviembre de 2005. El Comité recuerda que el recurso a medidas extremadamente graves, como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su ingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 666]. El Comité recuerda asimismo, como hiciera con el caso núm. 2419, también en relación con Sri Lanka, que los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, con el fin de que las medidas correctivas necesarias pudieran ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical constituye una denegación de la justicia y, por tanto, una denegación de los derechos sindicales de los afectados. 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., 2006, párrafos 826 y 835]. El Comité espera que las autoridades competentes traten esos casos sin retrasos y que, si se confirman los alegatos de discriminación antisindical, se adopten las medidas oportunas para remediar cualquier efecto de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto y que transmita copias de las decisiones del Tribunal del Trabajo tan pronto como se dicten. Pide una vez más al Gobierno que comunique información sobre los motivos por los que el tribunal desestimó la demanda de un trabajador despedido en diciembre de 2003.*

198. *En cuanto a su recomendación anterior de que se asegure, modificando la legislación si fuere necesario, que si la sección afiliada al Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca y de los Servicios Generales de la Workwear Lanka (PVT) Ltd. no representa al 40 por ciento de los trabajadores, ello no le impida realizar sus actividades, y que, si ningún otro sindicato de la empresa abarca a más del 40 por ciento, el sindicato pueda participar en la negociación colectiva al menos en nombre de sus propios afiliados, el Comité, al tiempo que toma nota con interés de las iniciativas legislativas emprendidas en este sentido, solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar los derechos del mencionado sindicato de ejercer sus actividades. El Comité señala los aspectos*

legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Caso núm. 2419 (Sri Lanka)

199. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 1276 a 1296]. En dicha ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación para determinar el número exacto de trabajadores que continúan siendo objeto del cierre patronal, así como las circunstancias del cierre patronal, que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que los mismos pueden volver a sus puestos de trabajo con una indemnización que cubra la totalidad de los salarios no percibidos y que vele por la ejecución de las sanciones legales correspondientes contra la empresa en cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de las medidas adoptadas a este respecto, y
- b) en lo que respecta al alegato de que, en apariencia, la empresa sólo iba a contratar a trabajadores no sindicalizados, el Comité recuerda que dicha política constituye una grave amenaza al libre ejercicio de los derechos sindicales y, de verse confirmado este alegato por una investigación independiente, pide al Gobierno que adopte medidas energéticas para combatir tales prácticas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de las medidas adoptadas a este respecto.

200. En su comunicación de fecha 31 de agosto de 2006, el Gobierno indica que el número de trabajadores que eran objeto de cierre patronal ascendía a 179. Tres trabajadores fueron despedidos. El Gobierno envió una copia de la notificación del arbitraje publicada en el Diario Oficial que concernía al Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca y de los Servicios Generales y a la empresa New Design Manufacturing (Pvt) Ltd. El Gobierno indica que se llevo a cabo una investigación arbitral en nueve ocasiones y que la próxima vista estaba programada para el 4 de septiembre de 2006. El Ministerio de Relaciones Laborales y Empleo en el Extranjero estaba pendiente de la orden del árbitro para proceder a la adopción de medidas.

201. El Gobierno declara además que no hay pruebas de que la empresa estuviera contratando sólo a trabajadores no sindicados. Además, la fábrica se cerró. Aunque la empresa expresó su intención de volver a abrirla, esta información no fue confirmada por el Comisionado Auxiliar del Trabajo del Departamento de Trabajo. Por último, el Gobierno declara que se informará al Comité de cualquier evolución que se produzca en relación con este caso.

202. *El Comité toma buena nota de esta información y recuerda que 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. 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 826 y 835]. El Comité recuerda que los trabajadores afectados fueron despedidos o bien objeto de cierre patronal en enero de 2005 y que los procedimientos de arbitraje se iniciaron en junio 2005, y expresa su esperanza de que las autoridades competentes se ocuparán de este caso sin demora y que, de confirmarse los alegatos de discriminación antisindical, adoptarán las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical, en particular, a la luz del*

cierre de la fábrica, garantizando una indemnización íntegra que constituya una sanción disuasoria para que no se repitan tales actos. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Caso núm. 2171 (Suecia)

- 203.** El Comité examinó por última vez este caso, en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 215 a 219], y se refiere a una enmienda normativa que permite a los trabajadores continuar en el empleo hasta la edad de 67 años y prohíbe negociar cláusulas de jubilación obligatoria anticipada. El Comité solicitó al Gobierno que le proporcionara información detallada sobre el número de convenios colectivos que contenían disposiciones que habían sido derogadas por la enmienda normativa y sobre el número de dichos convenios que habían expirado. Tomando nota de que el Gobierno había indicado que no había sido posible encontrar una solución satisfactoria durante las reuniones con los interlocutores sociales, el Comité lamentaba que el Gobierno no hubiera proporcionado información detallada sobre las medidas tomadas a este respecto (fecha y número de las reuniones realizadas, interlocutores sociales que habían participado, opiniones manifestadas, etc.). Recordando sus recomendaciones anteriores y que habían pasado más de cuatro años desde la presentación de esta queja, el Comité instó firmemente al Gobierno a que tomara todas las medidas necesarias a fin de garantizar que en un futuro próximo se llegara a una solución negociada con los interlocutores sociales.
- 204.** En una comunicación de fecha 30 de agosto de 2006, el Gobierno indica que de un estudio reciente se desprende que la gran mayoría de convenios colectivos vigentes, que abarcan a la mayoría de los empleados en Suecia, se han adaptado al derecho, estipulado en la Ley sobre la Protección del Empleo, de conservar el empleo hasta la edad de 67 años. Sin embargo, los convenios enumerados a continuación no han sido modificados e imponen a los empleados la obligación de jubilarse a los 65 años: 1) el convenio relativo al plan de pensiones complementario concluido entre SAF (ahora Svenskt Näringsliv) y LO, que afecta a los trabajadores del sector privado; 2) los convenios sobre la concesión de pensiones a los trabajadores y los empleados asalariados de las empresas cooperativas, las asociaciones sin fines de lucro y las organizaciones no gubernamentales a que hace referencia KFO; y 3) el convenio sobre la concesión de pensiones (PA91) a los empleados del sector público nacidos en 1943 o antes y los militares nacidos en 1948 o antes. Por consiguiente, todavía existen convenios colectivos que limitan el derecho de los empleados a continuar en el empleo hasta la edad de 67 años y que en consecuencia son inválidos con arreglo a la disposición transitoria que figura en la Ley sobre la Protección en el Empleo. El Gobierno añade que esas organizaciones, incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios que prescriben la obligación de jubilarse a los 65 años, han hecho hincapié en que no aplican los convenios en la práctica ya que la norma obligatoria contenida en la Ley sobre la Protección en el Empleo prevé el derecho a continuar en el empleo hasta la edad de 67 años. El razonamiento parece ser que no hay ninguna necesidad concreta de modificar la disposición que obliga a jubilarse a los 65 años.
- 205.** En cuanto a la recomendación del Comité de celebrar negociaciones con los interlocutores sociales, el Gobierno indica que lleva adelante un proceso continuo de consultas con los interlocutores sociales con el fin de alcanzar una solución. La última de esas consultas tuvo lugar el 2 de febrero de 2005 y desde entonces no se ha celebrado ninguna reunión oficial. Se han seguido manteniendo contactos esporádicos de manera oficiosa. Sin embargo, hasta el momento las consultas con los interlocutores sociales no han permitido llegar a una solución negociada.
- 206.** *El Comité lamenta observar que, a pesar de la recomendación que formuló sobre la búsqueda de una solución negociada en el futuro cercano con respecto a la enmienda normativa de las cláusulas de jubilación obligatoria anticipada de los convenios*

colectivos, desde febrero de 2005, es decir, desde hace más de dos años, no se ha celebrado ninguna reunión oficial. Recordando que han pasado más de cinco años desde la presentación de esta queja, el Comité vuelve a instar firmemente al Gobierno a que lleve adelante negociaciones significativas con los interlocutores sociales interesados con el fin de llegar a una solución aceptable para todas las partes interesadas, en particular en lo que respecta a la aplicación de los convenios todavía vigentes, que no están en conformidad con la norma obligatoria referente a la edad de la jubilación. El Comité pide que se le mantenga informado de todas las medidas que se tomen a ese respecto.

Caso núm. 2148 (Togo)

207. El Comité examinó este caso en su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 158 a 160]. En esa ocasión, el Comité recordó que los acontecimientos que dieron lugar a la queja se produjeron en junio de 1999, en el contexto de una huelga legal para reclamar el pago de sueldos atrasados e impagos, e instó una vez más al Gobierno a anular los decretos de que se trata y a comunicarle a la mayor brevedad los resultados de las labores del diálogo social, previstas para el mes de enero de 2006, así como las decisiones adoptadas en consecuencia con respecto a los docentes que se ven afectados aún por la aplicación de dichos decretos.

208. En una comunicación de fecha 28 de junio de 2006, el Gobierno informa al Comité que se ha comprometido, en las reuniones de diálogo social tripartito celebradas del 31 de enero al 11 de mayo de 2006, a regularizar la situación de los docentes auxiliares afectados y a tal efecto, se ha efectuado un censo en todo el territorio nacional que ha permitido establecer una lista de 406 docentes. Por decisión núm. 425/MTEFP del Ministro de Trabajo de fecha 23 de agosto de 2006, dichos docentes fueron reintegrados en sus puestos con efecto a partir del 1.º de septiembre de 2006.

209. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información.*

Caso núm. 2192 (Togo)

210. El Comité examinó este caso en su reunión de mayo-junio de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 161 a 163], que se refiere a alegatos relativos a actos de discriminación antisindical y de injerencia en el ejercicio de las actividades sindicales por la empresa Nueva Industria de Oleaginosas de Togo (NIOTO). En dicha reunión, el Comité pidió al Gobierno que le mantuviera informado del resultado de la acción judicial relativa al despido del Sr. Awity; el Comité había pedido al Gobierno que, de comprobarse que ese despido se había debido efectivamente a una discriminación antisindical, tomará medidas inmediatas para que Sr. Awity Boco fuera integrado en su puesto de trabajo, y que le mantuviera informado de las medidas que se adoptaran al respecto.

211. El Comité toma nota de que, por comunicación de 28 de junio de 2006, el Gobierno indica que el Tribunal del Trabajo de Lomé, por sentencia núm. 122/05 de 20 de diciembre de 2005, declaró regular y legítimo el despido del Sr. Awity, por la empresa NIOTO y le hace llegar una copia de dicha sentencia.

212. *El Comité toma nota de esta información.*

Caso núm. 2351 (Turquía)

213. El Comité examinó este caso, que se refiere a alegatos de injerencia del empleador y de discriminación antisindical en dos empresas, en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 1297 a 1352] y formuló las siguientes recomendaciones:

- a) en relación con los dos casos judiciales en instancia relativos a la validez de las renunciaciones de los trabajadores a la organización querellante y la afiliación al Sindicato Metalúrgico Turco, así como al reconocimiento de la competencia del Sindicato Metalúrgico Turco a los fines de la negociación colectiva en la empresa Colakoglu Metalurgia, el Comité expresa la esperanza de que los tribunales adopten, sin demora, decisiones relativas a dichas cuestiones y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto y que comunique una copia de las decisiones tan pronto como sean adoptadas;
- b) en relación con el alegato de la organización querellante según el cual se impidió a sus representantes desempeñar sus funciones, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar el respeto del principio de que las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual, y que lo mantenga informado al respecto;
- c) el Comité pide al Gobierno que adopte toda las medidas necesarias para garantizar que cualquier efecto que los actos de discriminación antisindical llevados a cabo en Grammer A.S. en marzo de 2004 pudieran haber tenido en la filiación de la organización querellante sean subsanados plenamente, incluidas las medidas voluntarias adoptadas por la dirección a estos fines, y que lo mantenga informado al respecto, y
- d) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales en curso en lo relativo al reconocimiento del sindicato competente a los fines de la negociación colectiva en Grammer A.S.

214. En una comunicación de fecha 18 de octubre de 2006, el Gobierno proporcionó información sobre el apartado a) *supra*, al transmitir la decisión del Tribunal de Trabajo de segunda instancia de Kocaeli en relación con el desacuerdo en el seno de la empresa Colakoglu Metalurgia. En particular, el Tribunal rechazó el recurso presentado por la organización querellante Birlesik Metal Is y su decisión fue aprobada el 15 de febrero de 2005 por el Tribunal de Apelación.

215. *El Comité toma nota de que el Tribunal de Trabajo de segunda instancia desestimó, por falta de pruebas suficientes, el recurso presentado por la organización querellante Birlesik Metal Is relativo a la validez de las renunciaciones de sus miembros y su afiliación al Sindicato Metalúrgico Turco, así como al reconocimiento de la competencia del Sindicato Metalúrgico Turco a los fines de la negociación colectiva. Asimismo, el Comité observa que como resultado de la decisión del Tribunal, se ha dejado de reconocer a la organización querellante Birlesik Metal Is como el sindicato mayoritario en la empresa Colakoglu Metalurgia. En este sentido, el Comité recuerda que la organización querellante había alegado que se había impedido a sus representantes desempeñar sus funciones y hace hincapié de nuevo en que las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual. El Comité solicita de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el respeto del principio mencionado.*

216. *Por último, el Comité lamenta observar que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre las medidas adoptadas para subsanar cualquier efecto que pudieran haber tenido los actos de discriminación antisindical llevados a cabo en Grammer A.S. ni sobre el resultado de los procedimientos judiciales en relación con el reconocimiento del sindicato habilitado para negociar colectivamente en Grammer A.S. El Comité solicita al Gobierno que le proporcione información al respecto lo antes posible.*

Caso núm. 2388 (Ucrania)

217. En su reunión de mayo-junio de 2006, el Comité examinó por última vez este caso en el que se había alegado la injerencia de las autoridades y de los empleadores de varias empresas de Ucrania en los asuntos internos de los sindicatos, despidos, intimidación, acoso y agresiones físicas a activistas y afiliados sindicales, denegación de medios a los representantes de los trabajadores y tentativas de disolución de los sindicatos [véase 342.º informe, párrafos 918-994]. En aquella ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité toma nota con interés de los esfuerzos realizados por el Gobierno para comunicar informaciones sobre muchos de los casos señalados a su atención y de que varias de estas cuestiones han sido resueltas. El Comité insta al Gobierno a seguir examinando las cuestiones pendientes y señala a su atención que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea;
- b) el Comité toma nota de la iniciativa que consiste en realizar investigaciones independientes respecto de varios alegatos del caso, mediante comisiones que, basadas en el tripartismo, están compuestas por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el Servicio nacional de mediación y conciliación y las inspecciones regionales del trabajo. El Comité insta al Gobierno a seguir examinando las cuestiones pendientes de solución mediante, cuando sea posible, la creación de comisiones independientes del mismo tipo;
- c) el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado ninguna información indicando si se ha pagado una indemnización apropiada a los sindicatos de la asociación del NPGU de la región occidental de Donbass que han sufrido daños materiales a causa de un registro ilegal y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- d) el Comité pide al Gobierno que indique si actualmente se pagan mensualmente todos los montos adeudados que se destinan a actividades culturales y recreativas al sindicato de base del NPGU de la mina de «Zolotoye», tal como se estipula en el convenio colectivo;
- e) el Comité pide una vez más al Gobierno que le facilite una copia de las actas de la reunión de 2 de abril de 2004, durante la cual, según este último, los representantes de la administración provincial, la dirección de la fábrica de «Krivorozhsky» y los sindicatos habían resuelto todas las cuestiones problemáticas planteadas en dicha fábrica;
- f) el Comité pide una vez más al Gobierno que realice una investigación independiente de los alegatos relativos a una campaña antisindical llevada a cabo por la dirección de McDonald's y, de concluirse que, en efecto, se acosó e intimidó a los trabajadores para disuadirlos de afiliarse a un sindicato, adopte las medidas adecuadas para restablecer la situación y velar por que los trabajadores puedan ejercer libremente el derecho fundamental de sindicación. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- g) el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique informaciones sobre el resultado de las investigaciones independientes de los alegatos de despido antisindical en la mina «Knyagynskaya», las empresas «Tomashpilsakhar» y «Promproduct». El Comité pide además al Gobierno que le facilite copias de las decisiones judiciales relativas a los despidos de la Sra. Polivoda de la Escuela secundaria técnica agraria estatal de la ciudad de Alexandría y del Sr. Dzyubko del depósito de locomotoras «Imeni Shevchenko»;
- h) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice de inmediato una investigación judicial independiente de los alegatos de agresiones físicas sufridas por el Sr. Shtulman, el Sr. Fomenko y el Sr. Kalyuzhny, con miras a que se esclarezcan completamente los hechos, se deslinden todas las responsabilidades, se sancione a los culpables y se evite la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo hecho nuevo que ocurra en relación con estos casos, así como en relación con la investigación penal relativa al secuestro y agresión física que sufriera el hijo del Sr. Volynets;
- i) el Comité pide al Gobierno que indique si la cuestión de la suspensión de la deducción de las cuotas sindicales en la empresa «Tomashpilsakhar» ha sido resuelta;

- j) el Comité pide al Gobierno que indique si las cuotas sindicales deducidas de los salarios de los trabajadores de las empresas «Brodecke» y «Brodecke sugar refinery plant» en los años 2002 y 2003 se transfirieron finalmente a los sindicatos afiliados al FPU y, de no ser el caso, que tome las medidas necesarias que corresponda para garantizar la transferencia de esos fondos;
- k) el Comité pide al Gobierno que le comunique sus observaciones respecto del alegato de los querellantes relativo a la anulación del registro del sindicato de base de la mina «Krasnolimanskaya» y realice una investigación independiente de la cuestión, y lo mantenga informado del resultado de la misma;
- l) el Comité pide una vez más al Gobierno y a las organizaciones querellantes que faciliten más informaciones acerca de los motivos de la disolución de la Federación Sindical de Jugadores de Fútbol de Ucrania;
- m) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el sindicato de la empresa «Azovstal» obtenga nuevamente el registro;
- n) el Comité pide al Gobierno que le facilite una copia de la decisión judicial referente al registro de la Federación de Sindicatos Libres de los Ferrocarriles de Lvov;
- o) el Comité expresa la esperanza de que el adeudo relativo a la deducción de cuotas sindicales en la mina «Stakhanova» sea pagado a la mayor brevedad, y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- p) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación respecto de la adopción de un nuevo convenio colectivo en el puerto marítimo comercial de Ilyichevsk;
- q) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación judicial independiente de los motivos por los cuales el Sr. Suk dimitió de la empresa minera «Krasnolimanskaya» y, de determinarse que el Sr. Suk había sido obligado de alguna manera a abandonar sus actividades sindicales, adopte las medidas adecuadas para restablecer la situación, incluida la adopción de medidas suficientemente disuasivas para evitar la repetición de estos actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- r) el Comité pide al Gobierno que indique si el sindicato de base «Defensa de la justicia» es reconocido a los fines de la negociación colectiva en la empresa «Krasnoarmeyskiy dinasovy zavod»;
- s) el Comité lamenta que el Gobierno no comunique informaciones respecto de los alegatos de violación de derechos sindicales en la mina «Ordzhonikidze», la empresa metalúrgica «Ilyich» y la empresa «Marganets ore mining and processing» y exhorta al Gobierno a que comunique sus observaciones a este respecto a la mayor brevedad, y
- t) el Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar la legalización del Sindicato libre «Oktan» constituido en la empresa Oil Investment Co. de la ciudad Lysychansk y que comunique sus observaciones sobre los alegatos de presiones y de amenazas de despido sobre los miembros, así como la negativa a permitir al presidente del sindicato el acceso a la empresa y la prohibición de organizar reuniones en la Oil Investment Company y en el internado de la ciudad de Sosnytsia.

218. Por comunicaciones de 14 de marzo (recibida el 14 de junio), 23 y 29 de agosto, 5 de septiembre y 2 de octubre de 2006, la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (CFTUU) proporciona la siguiente información relativa a las recomendaciones del Comité y nuevos alegatos de violación de los derechos sindicales.

- Mina «Oktiabrskaya», en la ciudad de Krivoy Rog: la dirección de la mina no reconoce al sindicato de base del Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania (NPGU) e inició una campaña antisindical amenazando a los afiliados con la reducción de los salarios.
- Empresa estatal «Snejnoeatratsit»: la dirección de la empresa inició una campaña antisindical contra el sindicato de base del NPGU. La dirección invitó al presidente de

esta organización a que disolviera el sindicato y que se incorporara al antiguo sindicato «estatal». Además, un afiliado al sindicato fue despedido sin acuerdo previo con el sindicato de base del NPGU.

- Empresa de transportes ferroviarios «Ukraliznucia»: la administración no reconoce a los sindicatos de base de la CFTUU establecidos en la empresa. La dirección de la empresa no facilita a esos sindicatos espacio de oficina ni la transferencia de dinero para realizar actividades culturales. A diferencia de los dirigentes sindicales de los antiguos sindicatos «estatales», no se invita a las reuniones con la administración a los dirigentes de los sindicatos afiliados a la CFTUU. Según indica la CFTUU, los antiguos sindicatos «estatales» activos en esta empresa tienen el propósito de hacer desaparecer a los nuevos sindicatos independientes.
- Puertos de Mariupol y Herson: la administración ejerce presiones sobre los sindicatos de base afiliados a la Federación Sindical de Ucrania «Defensa de la Justicia» mediante la utilización de chantaje y amenazas.
- Complejo Metalúrgico «Mariupol Ilyich»: la dirección ejerce presiones sobre los afiliados del sindicato de base del Sindicato Panucraniano «Defensa de la Justicia». Se niega a reconocer al sindicato y a negociar colectivamente con sus representantes.
- Metro de Kiev: se ejerce presión sobre los miembros del sindicato de base afiliado a la CFTUU. El sindicato no fue autorizado a suscribir un convenio colectivo y el fiscal competente en materia de transportes no se pronunció respecto de los recursos interpuestos por el sindicato para iniciar acciones penales contra las personas que obstaculizan las actividades sindicales. Tampoco se dio respuesta a los alegatos de discriminación antisindical.
- Universidad de Artes del Estado de Kharkiv: la administración de la universidad no reconoció al sindicato de base de la Federación Sindical de Ucrania «Defensa de la Justicia». La administración de la universidad ejerce presión sobre los afiliados sindicales, no permite que los representantes participen en la negociación colectiva y se niega a transferir las cotizaciones adeudadas pese a las solicitudes hechas por los afiliados a este respecto.
- Colegio Internado de la Ciudad de Sosnitsa: el director de la escuela ejerce presión sobre los afiliados del sindicato. La presidenta del sindicato de base del Sindicato Libre de Educación y Ciencia de Ucrania, fue golpeada por el director al pedirle a éste que explicara cuáles eran los motivos en que se fundaba la negativa a permitir su participación en la mesa redonda sobre igualdad de género organizada por la CFTUU.
- Empresa «Oil Investment» de Lysychansk («Linnik»): la dirección de la empresa comunicó la lista de nombres de tres afiliados sindicales al subdirector del departamento de transporte de petróleo y productos petroleros y al departamento de seguridad. El principal dirigente del sindicato «tradicional» falsificó un convenio colectivo, incluyendo la cláusula de que la dirección mantendría contactos únicamente con este sindicato. Todos estos actos están encaminados a ejercer presión sobre los afiliados del sindicato libre «Oktan» para que abandonen la organización.
- Empresa «Krimsky Titan»: el presidente del sindicato de base del NPGU fue golpeado por uno de los gerentes, tras haber reclamado a la administración de la empresa que garantizara el pleno respeto del convenio colectivo.
- Empresa «VK Dnepropetrovsk»: la dirección de la empresa no reconoce al sindicato de base de la CFTUU. El fundador de la organización sindical de base fue despedido ilegalmente.

- Fiscalía General y Ministerio del Interior de Chervonograd: los locales de las comisiones sindicales de las minas «Lesnaya», «Zarechnaya» y «Viseyskaya» fueron registrados por la policía en virtud de una orden de allanamiento dictada por la Fiscalía General. Se confiscaron documentos relativos a las actividades de los sindicatos.
- Ferrocarril de Lviv: en marzo de 2006, el Sr. Smereka fue elegido presidente del sindicato libre. La administración fue informada de su elección el 12 de abril de 2006 y el Sr. Smereka recibió una amenaza de despido. El 20 de marzo de 2006 fue suspendido de su cargo y, por último, fue despedido el 31 de agosto de 2006.
- Establecimiento estatal «Zvezda»: la dirección del establecimiento inició una campaña antisindical encaminada a la disolución del sindicato de base afiliado a la CFTUU. No proporcionó un espacio de oficina para el sindicato ni transfirió fondos para realizar actividades culturales; además se negó a negociar colectivamente con el sindicato, y amenazó a sus afiliados con el despido. Los afiliados del sindicato son objeto de un registro personal en la entrada de la empresa. Por último, la dirección de la empresa tomó medidas administrativas contra dos dirigentes sindicales sin previa autorización de la comisión del sindicato.

219. Por comunicaciones de 3, 24 y 26 de julio, 21 de agosto y 22 de septiembre de 2006 y 12 de enero de 2007, el Gobierno comunica la siguiente información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores del Comité y formuló observaciones relativas a los nuevos alegatos de los querellantes:

- Recomendación *d)* (mina de «Zolotoye»): una inspección llevada a cabo por la Inspección Regional del Trabajo determinó que se habían pagado todas las sumas destinadas a actividades culturales y recreativas que se debían al sindicato de base NPGU. Esta cuestión fue resuelta entre la dirección de la mina y las comisiones sindicales de la empresa.
- Recomendación *f)* (empresa «McDonald's Ukraine Ltd.»): la Inspección Regional del Trabajo no encontró prueba alguna que demostrara la existencia de una organización sindical en la empresa. No obstante, se estableció un consejo laboral cuyos miembros fueron elegidos por una asamblea general de trabajadores. No ha sido presentada al consejo ninguna propuesta para establecer un sindicato.
- Recomendaciones *g)* e *i)* («Tomashpilsakhar»): tras la decisión del Tribunal Económico Regional de Vinnitsa de 6 de abril de 2004, por la que se declaró la quiebra de la empresa, se procedió a su liquidación y eliminación del Registro Estatal de Empresas y Organizaciones. Por consiguiente, ya no es posible investigar los alegatos relativos a despidos antisindicales y falta de pago de cotizaciones sindicales.
- Recomendación *g)* (mina «Knyagynskaya»): el Sr. Yushchenko, afiliado al sindicato NPGU, fue reincorporado sin pérdida de salario de conformidad con una decisión del tribunal de 25 de marzo de 2005. Además, recibió una indemnización por daño moral.
- Recomendación *h)*: 1) según los resultados de una investigación de las circunstancias en que tuvo lugar la agresión física contra el Sr. Volynets, el delito se denunció en la comisaría de Darnitsky, en Kyiv, el 8 de marzo de 2004. El 10 de marzo de 2004, la fiscalía inició actuaciones penales por actos de violencia colectiva (calificado posteriormente como robo). Un equipo de investigación examinó los diferentes motivos para cometer ese delito, incluida su posible conexión con las actividades profesionales del Sr. M. Volynets, padre de la víctima, que cumple funciones de diputado. Sin embargo, este último y otros miembros de la familia de la víctima se negaron a prestar testimonio. La propia víctima aceptó participar en la indagatoria sólo

después de haber obtenido la autorización de su padre, una condición que hizo más difícil el esclarecimiento de la cuestión. Pese a las investigaciones realizadas, el delito aún no se ha resuelto. El 30 de mayo de 2006, el procedimiento penal se suspendió de conformidad con el artículo 206, 3) del Código de Procedimiento Penal. Según las conclusiones de una investigación de las circunstancias en que tuvieron lugar los actos de violencia contra el Sr. Kalyuzhny, el 21 de julio de 2003, éste fue agredido físicamente a la entrada del edificio de departamentos por personas no identificadas que utilizaron una maza de caucho, causándole lesiones corporales relativamente graves. El mismo día, el departamento de investigaciones de la policía municipal de Alchevsk inició actuaciones penales por actos de violencia colectiva y encargó a un grupo de investigadores la realización de las indagaciones correspondientes. Durante la investigación se consideró la relación que podría existir entre los actos de violencia cometidos contra el Sr. Kalyuzhny y su actividad profesional, así como su actuación pública y política. Lamentablemente, no se encontró a los autores, pese a las medidas adoptadas. El 5 de julio de 2005, el procedimiento judicial se suspendió de conformidad con el artículo 206, 3) del Código de Procedimiento Penal. Las investigaciones para la identificación de los autores de los delitos antes mencionados continúan bajo la supervisión del Ministerio del Interior.

- Recomendaciones *k*) y *q*) (empresa minera «Krasnolimanskaya»): 1) el sindicato de base NPGU fue registrado el 25 de mayo de 2005 y esta inscripción no ha sido revocada. En la actualidad, está integrado por seis afiliados, trabajadores jubilados de la empresa; 2) en relación con el alegato de despido antisindical, la Inspección Regional del Trabajo determinó que el Sr. Suk dimitió voluntariamente en julio de 2005 cumpliendo con los requisitos de la legislación laboral. El 29 de julio de 2005, el Sr. Suk envió una comunicación a la comisión del sindicato en la que declaraba no tener quejas contra la comisión del sindicato y la dirección de la mina.
- Recomendación *o*) (mina «Stakhanov»): en una inspección en esta empresa se realizó una reunión con el presidente del sindicato de base NPGU, según el cual no hubo casos de injerencia en las actividades del sindicato por parte de la dirección. En la fecha de la inspección, la empresa estaba atrasada en el pago del 1 por ciento adeudado al sindicato para la realización de actividades culturales y recreativas. Se propuso que el presidente del sindicato presentara una queja por infracción administrativa en virtud del artículo 41, 2) del Código de Infracciones Administrativas. No obstante, el presidente del sindicato indicó al inspector que había decidido no ejercer ese derecho dado que los atrasos se remontaban al mandato del director anterior de la mina y que desde el nombramiento de un nuevo director en marzo de 2006, todos los pagos se habían realizado puntualmente.
- Recomendación *p*) (puerto comercial marítimo de Ilyichevsk): una inspección llevada a cabo por la Inspección Regional del Trabajo determinó que las relaciones industriales, laborales y sociales en el puerto están regidas por un convenio colectivo para 2001-2004, modificado. En relación con la conclusión de un nuevo convenio colectivo, según las actas de la reunión de un grupo de trabajo establecido para redactar dicho instrumento (a la que asistieron representantes de la dirección y los cinco sindicatos activos en la empresa) el comienzo de la negociación colectiva fue aplazado hasta el 1.º de octubre de 2006.
- Recomendación *r*) (empresa «Krasnoarmeyskiy dinasovy zavod»): la Inspección Regional del Trabajo organizó una reunión entre la dirección de la empresa y el presidente del sindicato de base NPGU. Este último afirmó que los casos de negativa a firmar un convenio colectivo habían ocurrido en 2005, aunque la situación había mejorado desde entonces; además ya se había firmado un nuevo convenio colectivo.

- Recomendación *s*): 1) según información proporcionada por la administración regional de Dnepropetrovsk y el presidente de la comisión sindical de la empresa «Marganets ore mining and processing», no se registraron violaciones a los derechos de las comisiones sindicales de la mina «Ordzhonikidze»; 2) según información procedente de la dirección de protección laboral y social de la administración regional de Donetsk, la Inspección Regional del Trabajo y la fiscalía llevaron a cabo inspecciones en la empresa metalúrgica «Ilyich». Sin embargo, ninguna de las inspecciones realizadas permitió comprobar que la dirección de la empresa hubiese infringido los derechos del sindicato de base de la Federación Sindical de Ucrania «Defensa de la Justicia». El sindicato manifestó su desacuerdo con las conclusiones de las inspecciones e interpuso una acción judicial ante el tribunal del distrito para que se declarase la ilegalidad de los actos de la dirección. No obstante, las actuaciones judiciales se dieron por terminadas mediante una decisión del tribunal de 23 de agosto de 2006. El sindicato de base impugnó esta decisión; 3) la administración regional de Dnepropetrovsk, junto con la empresa «Marganets ore mining and processing», examinó los alegatos de violación de los derechos sindicales en la empresa. El presidente del directorio declaró que, al actuar de conformidad con la legislación en vigor, la dirección de la empresa no interfiere en las actividades de las comisiones sindicales, incluidas las del NPGU. Este sindicato goza de los mismos derechos que las demás comisiones sindicales de empresa. El hecho de estar afiliado a uno u otro de los sindicatos no entraña restricciones de los derechos o alguna ventaja en la conclusión o modificación del contrato de empleo. Los trabajadores de la empresa y los afiliados al NPGU no presentaron ninguna queja ante la dirección.
- Recomendación *t*): 1) en la reunión celebrada entre los representantes de la administración regional de Lugansk y el presidente del sindicato «Oktan», quedó en claro que el sindicato fue reconocido oficialmente el 13 de junio de 2006. El 26 de junio de ese año, la dirección de la «Oil Investment Company» de Lysychansk dio autorización al presidente del sindicato para que ingresara a la empresa y facilitó al sindicato un local. Además, se comprometió a proporcionar al sindicato equipo de oficina y una línea telefónica. El presidente del sindicato no expresó queja alguna contra la dirección de la empresa; 2) una investigación llevada a cabo por el departamento de educación y ciencias de la administración regional de Chernigov concluyó que el director del colegio internado de la ciudad de Sosnytsia no había cometido ninguna violación de los derechos de la presidenta del sindicato de base del Sindicato Libre de Educación y Ciencia de Ucrania. En cambio, el director de la escuela propuso al sindicato que designara a su representante en el grupo de trabajo establecido para elaborar el convenio colectivo. En relación con la participación de la presidenta del sindicato en un seminario, el Gobierno indica que si bien el director de la escuela aceptó concederle una licencia para permitirle que asistiera, no era posible pagarle una remuneración durante el tiempo que estuviese ausente del trabajo. Con todo, la presidenta participó en el seminario mientras se encontraba de licencia por enfermedad. Los alegatos según los cuales la presidenta recibió amenazas de despido no fueron confirmados y la interesada no pudo aportar pruebas específicas de que el director de la escuela hubiese infringido la legislación.
- Mina de «Oktiabrskaya» en la ciudad de Krivoy Rog: la Inspección Regional del Trabajo realizó una inspección en relación con los alegatos formulados por el NPGU y concluyó en que no existían pruebas de amenazas y chantaje contra los afiliados del sindicato de base del NPGU. Además, el fiscal de la ciudad de Krivoy Rog examinó los alegatos y llegó a la misma conclusión, es decir, no se habían registrado violaciones de los derechos sindicales. El Gobierno afirma además que el sindicato de base del NPGU también puede iniciar, si considera que se han violado sus derechos, una acción judicial ante los tribunales competentes.

- Planta «Zvezda»: los trabajadores en forma independiente y libre de toda presión pueden gozar de sindicatos de su libre elección. El sindicato afiliado a la CFTUU tiene un local en la empresa. Se le ha invitado a participar en el proceso de negociación colectiva. Si bien no se había creado nunca un comité conjunto de representación antes de la firma del convenio colectivo, el mismo fue discutido durante las reuniones de los trabajadores. La organización sindical afiliada a la CFTUU participó activamente en las discusiones, cuyo resultado se reflejó en el acuerdo firmado el 30 de mayo de 2006. Sin embargo, una inspección llevada a cabo en la empresa reveló que el empleador no cumplió con las transferencias de las cotizaciones sindicales y de las sumas destinadas a las actividades culturales y recreativas. El empleador recibió instrucciones de poner fin a toda violación de la legislación. La inspección del trabajo de la región de Sunny hará el seguimiento de esta cuestión.
- Empresa «Linnik»: la organización sindical independiente «Oktan» recibió sus locales en julio de 2006. De conformidad con el convenio colectivo, el empleador transfiere la suma de dinero correspondiente para las actividades culturales y recreativas. En cuanto al alegato de falsedad del convenio colectivo, una inspección llevada a cabo en la empresa confirmó que algunas disposiciones del convenio colectivo relativas al funcionamiento de los sindicatos no se correspondían con el texto original del acuerdo. El inspector del Estado instruyó a la administración de la empresa para que pusiera fin a tal violación de la legislación del trabajo, lo cual fue hecho de inmediato, durante la inspección.

220. El Gobierno comunica copia de los documentos solicitados anteriormente en relación con las siguientes recomendaciones:

- Recomendación e): una copia del acta de la reunión de 2 de abril, a tenor de la cual, los representantes de la administración regional de Dnepropetrovsk, la dirección y los sindicatos de la empresa resolvieron conjuntamente todas las cuestiones problemáticas planteadas en la fábrica «Krivorozhsky».
- Recomendación g): 1) copias de las decisiones judiciales relativas al despido de la Sra. Polivoda de la Escuela Secundaria Técnica Agraria Estatal de la ciudad de Aleksandrovsk. El Tribunal Regional de Apelaciones de Kirovograd y la Corte Suprema confirmaron la decisión de los tribunales inferiores que declararon la legalidad del despido. La demandante no alegó discriminación antisindical; 2) copia de la decisión judicial relativa al despido del Sr. Dzyubko del depósito de locomotoras «Imeni Schevchenko». El tribunal consideró que el despido era ilegal y ordenó la reincorporación a su puesto del Sr. Dzyubko, sin pérdida de salarios, y el pago de una indemnización por concepto de daño moral. El Gobierno remite además la orden núm. 129/OC, de 27 de abril de 2006, en virtud de la cual se reincorporó al Sr. Dzyubko; 3) en relación con los despidos de la empresa «Promproduct», el Gobierno comunica copia de las decisiones judiciales relativas al Sr. Komissarov y al Sr. Dubovoi. En ambos casos, los tribunales no determinaron la existencia de infracciones a la legislación laboral y los alegatos de discriminación antisindical fueron rechazados en los dos casos, por considerar los tribunales que no existían pruebas concretas de la existencia de una organización sindical en la época del despido. El Gobierno indica que no se tomó una decisión en el caso relativo al despido del Sr. Karpov de la empresa «Promproduct» en vista de que el demandante no compareció ante el tribunal. Además, es imposible en la actualidad investigar los alegatos de despidos antisindicales en esta empresa, ya que todos los documentos fueron destruidos en un incendio ocurrido el 3 de junio de 2006.

- Recomendación l): copia de la decisión de la Corte Suprema de Ucrania de 17 de junio de 2004, que confirmó las decisiones de los tribunales inferiores en relación con la orden núm. 1368, de 20 de agosto de 2000, del Ministerio de Justicia por la que se revocaban los estatutos y el certificado de registro de la Federación Sindical de Jugadores de Fútbol de Ucrania.
 - Recomendación m): copia de la decisión del Tribunal Económico de la región de Donetsk, de 1.º de marzo de 2002, por la cual se anula el registro del sindicato independiente de la empresa «Azovstal». El Gobierno declara que esta decisión aún está en vigor.
 - Recomendación n): copia del certificado de registro núm. 7/49, de 7 de abril de 2000 de la Federación de Sindicatos Libres del Ferrocarril de Lvov, una copia de la sentencia del Tribunal Económico de la región de Lvov de 8 de agosto de 2005, y una copia de la sentencia del Tribunal Económico de Apelaciones de Lvov, de 6 de diciembre de 2005. Ambos tribunales consideraron que el conflicto relativo al registro/disolución de organizaciones sindicales no es materia de competencia de los tribunales económicos.
- 221.** El Gobierno añade que solicitó a las autoridades locales competentes que examinen las quejas sobre violación de los derechos sindicales de los sindicatos afiliados al CFTUU y que informará al Comité sobre el resultado de las investigaciones realizadas al respecto.
- 222.** *El Comité toma nota con interés de que se han resuelto todas las cuestiones pendientes entre los sindicatos de base de la mina «Zolotoye», las empresas «Krivorozhsky» y «Kransnoarmeyskiy dinasovy zavod» y la dirección de esas empresas (recomendaciones d, e) y r)). El Comité también toma nota con interés de la reincorporación, sin pérdida de salario, del Sr. Dzyubko (depósito de locomotoras «Imeni Shevchenko») y del Sr. Yushenko (mina de «Knyagynskaya») (recomendación g)), el registro del sindicato de base de la mina «Krasnolimanskaya» (recomendación k)) y la legalización del sindicato libre «Oktan» establecido en la «Oil Investment Company» de la ciudad de Lysychansk («Linnik») (recomendación t)). Por último, el Comité toma nota de la información sobre los alegatos de violación de los derechos sindicales en la mina en la planta «Zvezda» y en la empresa «Linnik» «Oktyabrskaya» recientemente formulados.*
- 223.** *El Comité toma nota de la información y de los documentos pertinentes facilitados por el Gobierno respecto del resultado de las investigaciones en la empresa «McDonald's Ukraine Ltd.» y en la mina «Ordzhonikidze» que demuestran la inexistencia de violaciones de los derechos sindicales en esas empresas (recomendaciones f) y s)), los alegatos de despidos antisindicales de la empresa «Promproduct» y el despido de la Sra. Polivoda de la Escuela Secundaria Técnica Agraria Estatal de la ciudad de Aleksandrovsk (recomendación g)), la liquidación de la empresa «Tomashpilsakhar» (recomendaciones g) e i)), el pago de las sumas adeudadas que se destinan a actividades culturales y recreativas al sindicato de la mina «Stakhanova» por la dirección de la empresa (recomendación o)), la renuncia del Sr. Suk a su empleo en la empresa «Krasnolimanskaya» (recomendación q)), y el alegato de violaciones de los derechos sindicales en la «Oil Investment Company» de la ciudad de Lysychansk y el Colegio Internado de la Ciudad de Sosnytsia (recomendación t)). Por último, el Comité toma nota de la información relativa a los recientes alegatos de violación de los derechos sindicales en la mina «Oktyabrskaya».*

224. *En relación con la recomendación c), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado ninguna información indicando si se ha pagado una indemnización apropiada a los sindicatos de la asociación del NPGU de la región occidental de Donbass que han sufrido daños materiales a causa de un allanamiento ilegal y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*
225. *En relación con la recomendación h), el Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno respecto de las investigaciones relativas a los alegatos de agresiones físicas sufridas por los Sres. Kalyuzhny y Volynets y pide al Gobierno que siga manteniéndolo informado de todo hecho nuevo en relación con la investigación de esos casos supervisada en la actualidad por el Ministerio del Interior. El Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado información sobre las investigaciones relativas a los alegatos de agresiones físicas sufridas por los Sres. Shtulman y Fomenko. Por consiguiente, pide al Gobierno que comunique sin demora estas informaciones.*
226. *En cuanto a la recomendación j), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado información sobre si las cuotas sindicales deducidas de los salarios de los trabajadores de las empresas «Brodecke» y «Brodecke sugar refinery plant» en los años 2002 y 2003 fueron debidamente transferidas a los sindicatos afiliados al FPU. El Comité pide al Gobierno que garantice que esas cotizaciones han sido transferidas y que lo mantenga informado a este respecto.*
227. *En cuanto a la recomendación l), al tiempo que toma nota de la decisión de la Corte Suprema de Ucrania de 17 de junio de 2004, que confirmó las decisiones de los tribunales inferiores en relación con la orden núm. 1368, de 20 de agosto de 2000, del Ministerio de Justicia, en virtud de la cual se revocaron los estatutos y el certificado de registro de la Federación Sindical de Jugadores de Fútbol de Ucrania, el Comité lamenta que ni el Gobierno ni el querellante hayan proporcionado la información complementaria solicitada acerca de los motivos de la disolución de la organización sindical. Por consiguiente, el Comité pide nuevamente al Gobierno y al sindicato que aporten aclaraciones a este respecto, así como de la situación jurídica actual de la Federación Sindical de Jugadores de Fútbol de Ucrania.*
228. *En relación con la recomendación m), el Comité toma nota de la decisión del Tribunal Económico de la región de Donetsk de 1.º de marzo de 2004, por la que se cancela el registro del sindicato independiente de la empresa «Asovstal» por utilización ilegal del nombre de la empresa en la denominación del sindicato, así como de la declaración del Gobierno de que esta decisión aún está en vigor. El Comité recuerda que en sus exámenes anteriores de este caso, había considerado que la utilización del nombre de la empresa en la denominación del sindicato no debería tener por consecuencia la cancelación de su registro y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se vuelva a registrar al sindicato de la empresa «Azovstal». El Comité, al tiempo que lamenta nuevamente que el Gobierno no haya tomado medidas a este respecto, insta nuevamente al Gobierno a garantizar que el sindicato de la empresa «Azovstal» obtenga nuevamente el registro y que lo mantenga informado a este respecto.*
229. *En cuanto a la recomendación n), el Comité toma nota de una copia del certificado de registro núm. 749 de 7 de abril de 2000 de la Federación de Sindicatos Libres de los Ferrocarriles de Lvov, una copia de la decisión del Tribunal Económico de Lvov de 8 de agosto de 2005, y de una copia de la decisión del Tribunal Económico de Apelaciones de Lvov, de 6 de diciembre de 2005, comunicada por el Gobierno. El Comité observa que ambos tribunales estimaron que el conflicto relativo al registro/disolución de las organizaciones sindicales queda fuera de la esfera de competencia de los tribunales económicos. Por consiguiente, el Comité no puede apreciar claramente cuál es la*

situación jurídica actual de esta organización. En consecuencia, pide al Gobierno que indique si se ha registrado a la Federación de Sindicatos Libres de Ferrocarriles de Lvov.

- 230.** *En cuanto a la recomendación p), el Comité toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, el grupo de trabajo establecido para elaborar un nuevo convenio colectivo en el puerto marítimo comercial de Ilyichevsk, que incluye a los representantes de la dirección y de los cinco sindicatos que desarrollan actividades en la empresa, ha previsto que la negociación colectiva comience el 1.º de octubre de 2006. El Comité pide al Gobierno que proporcione más informaciones sobre los progresos realizados a este respecto.*
- 231.** *En relación con la recomendación s), el Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno en relación con los alegatos de violaciones de los derechos sindicales en la empresa metalúrgica «Ilyich» y en la empresa «Marganets ore mining and processing». Por lo que respecta a la primera empresa, el Comité observa que si bien dos inspecciones llevadas a cabo en la empresa determinaron que no existían violaciones de los derechos sindicales, el sindicato impugnó las conclusiones de las inspecciones. El presente caso se encuentra en instancia de apelación. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado de la evolución a este respecto. En relación con la segunda empresa, el Comité considera que la investigación de los alegatos relativos a una campaña antisindical en la empresa se limitó a obtener información del presidente del directorio de esa entidad. En esas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que siga examinando la cuestión con la participación del sindicato interesado y que lo mantenga informado a este respecto.*
- 232.** *El Comité toma nota de los nuevos alegatos presentados por la CFTUU. El Comité recuerda que en su examen anterior del presente caso, había tomado nota con interés de la iniciativa de realizar investigaciones independientes respecto de varios de estos alegatos mediante comisiones que, basadas en el tripartismo, estaban compuestas por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el Servicio Nacional de Mediación y Conciliación y las inspecciones regionales de trabajo. El Comité insta al querellante y al Gobierno a que examine los nuevos alegatos, y a seguir examinando las cuestiones pendientes de solución mediante, cuando sea posible, la creación de comisiones del mismo tipo. Toma nota con interés de los esfuerzos realizados por el Gobierno para resolver los numerosos casos señalados a la atención del Comité, y confía en que el Gobierno y los interlocutores sociales, en interés de todos los implicados examinarán los alegatos de violaciones de los derechos sindicales y, de confirmarse su existencia, se adoptarán las medidas necesarias para poner término a tales violaciones. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*
- 233.** *Los numerosos alegatos formulados recientemente por la querellante en relación con determinadas empresas parecen demostrar una falta de confianza en los procedimientos nacionales y que se recurre en primera instancia al Comité. En consecuencia, el Comité insta firmemente al Gobierno y a los interlocutores sociales a que revisen el funcionamiento actual de los mecanismos nacionales con objeto de garantizar un sistema que funcione plenamente en el ámbito nacional para garantizar así el respeto de la libertad sindical en la práctica, de una manera que goce de la plena confianza de todas las partes interesadas.*

Caso núm. 2270 (Uruguay)

- 234.** *En su reunión de marzo de 2006, al examinar alegatos de que tras la participación de los trabajadores portuarios en la conmemoración del día de los trabajadores, la empresa PLANIR S.A. como represalia dejó de contratar a trabajadores y que se elaboró una lista negra que impide que esos trabajadores encuentren empleo, el Comité lamentó el retraso en la investigación de los alegatos presentados en este caso y pidió al Gobierno que le*

informe si la empresa PLANIR S.A. ha recurrido ante el Tribunal en lo Contencioso Administrativo la multa impuesta por la autoridad administrativa, y en caso afirmativo que le comunique la decisión adoptada al respecto. Asimismo, el Comité manifestó que en caso de que no se haya presentado dicho recurso, esperaba firmemente que la empresa habría pagado la multa y que ésta tendría un carácter disuasorio de futuros actos antisindicales [véase 340.º informe, párrafos 1353 a 1361].

235. En su comunicación de 31 de junio de 2006, el Gobierno informa que al no haberse deducido por parte de la empresa PLANIR S.A. una acción de nulidad frente a la sanción (multa interpuesta por la autoridad administrativa), la Secretaría de Estado procedió a deducir la acción ejecutiva de cobro, en demanda interpuesta el 20 de abril de 2006 ante el Juzgado de Paz Departamental de la Capital de 25vo. Turno. Con fecha 21 de julio de 2006, la empresa PLANIR S.A. se presentó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a hacer efectivo el pago de la sanción reclamada judicialmente.

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

Caso núm. 2249 (República Bolivariana de Venezuela)

237. En su reunión de junio de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones pendientes [véase 342.º informe, párrafos 200 a 203]:

- recordando la importancia de que se respeten las reglas del debido proceso, el Comité espera que el dirigente sindical Sr. Carlos Ortega será efectivamente puesto en libertad sin demora y pide al Gobierno que le envíe la sentencia que dicte la autoridad de apelación. El Comité pide también al Gobierno que envíe la sentencia de primera instancia (con resultandos y considerandos) condenatoria del dirigente sindical Sr. Carlos Ortega (la CTV ha enviado sólo copia del acta de audiencia oral y pública durante la cual se emitió la sentencia y el fallo con las penas);
- el Comité pide al Gobierno que reconozca a FEDEUNEP y se asegure de que no es discriminada en el diálogo social y en la negociación colectiva, en particular teniendo en cuenta que está afiliada a la Confederación de Trabajadores de Venezuela, organización que también ha tenido problemas de reconocimiento, examinados ya por el Comité en el marco del presente caso. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda invitación que dirija a FEDEUNEP en el marco del diálogo social. El Comité recuerda el principio de que 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición, 1996, párrafo 307];
- en lo que respecta al despido de más de 23.000 trabajadores de la empresa PDVSA y sus filiales en 2003 por participar en una huelga en el marco del paro cívico nacional, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno y en particular de que sólo faltan por decidir el 10 por ciento de las solicitudes (procedimientos ante la Inspección del Trabajo o ante la autoridad judicial) presentadas. El Comité deplora que el Gobierno haya desatendido su recomendación de que iniciara negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos en PDVSA y sus filiales como consecuencia de la organización o participación en una huelga en el contexto del paro cívico nacional. El Comité reitera esta recomendación;
- el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que deje sin efectos las órdenes de detención contra los dirigentes o sindicalistas de UNAPETROL Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana y Lino Castillo, así como que le mantenga informado al respecto;
- el Comité considera que los fundadores e integrantes de UNAPETROL deberían ser reintegrados, ya que además de participar en el paro cívico fueron despedidos mientras se encontraban en período de formación;

- el Comité toma nota de la declaración del Gobierno de que el recurso contra la decisión de la Ministra de Trabajo negando el registro de UNAPETROL se encuentra ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo y pide al Gobierno que le envíe el texto de la sentencia que dicte. Entre tanto, a fin de evitar que la cuestión del registro de UNAPETROL se demore todavía más en virtud de eventuales recursos o retrasos judiciales, el Comité pide una vez más al Gobierno que inicie contactos directos con los integrantes de UNAPETROL a fin de encontrar una solución al problema de su registro y poder determinar de qué manera se pueden resolver las deficiencias legales señaladas por el Gobierno;
- en cuanto a los alegados actos de violencia, detenciones y torturas por parte de militares el 17 de enero de 2003 contra un grupo de trabajadores de la empresa Panamco de Venezuela S.A., dirigentes del Sindicato de la Industria de Bebidas del Estado Carabobo, por protestar contra el allanamiento de la empresa y el decomiso de sus bienes que atentaba contra la fuente de trabajo, el Comité toma nota de que se hallan en etapa de investigación las denuncias formuladas por los ciudadanos José Gallardo, Jhonathan Rivas, Juan Carlos Zavala y Ramón Díaz y subraya que los alegatos se refieren a la detención y tortura de estos trabajadores así como de Faustino Villamediana. Deplorando que el procedimiento en curso ante la Fiscalía en relación con cuatro trabajadores no haya concluido a pesar de que los hechos se refieren a diciembre de 2002 o enero de 2003, el Comité espera firmemente que las autoridades concluirán rápidamente las investigaciones y pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda decisión que se adopte;
- el Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión que adopte la Inspección del Trabajo sobre la calificación de despido relativa al dirigente sindical Gustavo Silva y destaca la demora en este procedimiento;
- en lo que respecta al despido de la sindicalista de FEDEUNEP Sra. Cecilia Palma, el Comité pide al Gobierno que indique si esta sindicalista ha recurrido la sentencia de 1.º de septiembre de 2003, y en caso afirmativo que le mantenga informado del resultado del recurso, y
- de manera general, el Comité deplora el excesivo retraso en la administración de justicia que muestran diferentes aspectos de este caso y subraya que el retraso en la administración de justicia equivale a su negación, así como que esta situación impide el ejercicio de los derechos, de las organizaciones sindicales y sus afiliados de manera efectiva.

238. En su comunicación de fecha 16 de agosto de 2006, el Gobierno se refiere a la solicitud de información, relacionada con el recurso administrativo de nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad, contra la resolución núm. 2932 de fecha 16 de octubre de 2003, dictada por la ciudadana Ministra de Trabajo.

239. Al respecto, el Gobierno remite copia de la sentencia de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 16 de mayo de 2006, que declara que se ha consumado de pleno derecho la perención y en consecuencia, extinguida la instancia en el expediente contentivo del recurso contencioso administrativo de nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad interpuesto en fecha 3 de noviembre de 2003, por los apoderados judiciales de los ciudadanos Jorge Rodríguez, Edgar Quijano, José Alejandro Richter, Antonio Méndez, Marianella Castillo de Piñero y Víctor Ramos, y de la autodenominada «organización sindical Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL)».

240. El Gobierno destaca que la perención de la instancia fue solicitada en fecha 21 de septiembre de 2005, por la representación judicial de la Procuraduría General de la República; este medio de terminación procesal opera por la inactividad de las partes interesadas, es decir por la no realización, en un período mayor de un año, de actos de procedimientos destinados a mantener el curso del proceso. La perención, es un mecanismo de ley, diseñado con el propósito de evitar que los procesos se perpetúen en el tiempo y los órganos de administración de justicia, se encuentren en la obligación de

procurar la composición de causas, en las cuales no existe ningún interés por parte de los sujetos de la litis. La decisión que se remite en anexo, se fundamenta en la disposición del artículo 267 del Código de Procedimiento Civil: «*Toda instancia se extingue por el transcurso de un año sin haber ejecutado ningún acto de procedimiento por las partes...*».

- 241.** El Gobierno añade, que el recurso contencioso administrativo de nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad interpuesto en fecha 3 de noviembre de 2003, por los apoderados judiciales de los ciudadanos: Jorge Rodríguez, Edgar Quijano, y otros, fue una causa que estuvo paralizada por un lapso, que incluso excedió el lapso de un año (no se constataron actuaciones desde el 8 de septiembre de 2004 hasta el día 21 de septiembre de 2005) por lo cual, la representante de la Procuraduría General de la República, solicitó la perención de la instancia, fundamentando su peticitorio, en la disposición del artículo 267 del Código de Procedimiento Civil.
- 242.** *En lo que respecta al recurso presentado por UNAPETROL contra la decisión de la Ministra de Trabajo negando el registro de esta organización, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia dictó sentencia de fecha 16 de mayo de 2006 declarando extinguida la instancia (acción judicial), en virtud de la perención solicitada por la representación judicial de la Procuraduría General de la República de conformidad con la ley, al comprobarse la inactividad de los demandantes (no realización en un período mayor de un año, de actos de procedimiento destinados a mantener el curso del proceso). El Comité debe lamentar, sin embargo, que el Gobierno no haya atendido a la recomendación realizada en su reunión de junio de 2006 a efectos de que iniciase «contratos directos con los integrantes de UNAPETROL a fin de encontrar una solución al problema de su registro y poder determinar de qué manera se podían resolver las deficiencias legales señaladas por el Gobierno» [véase 342.º informe, párrafo 203].*
- 243.** *Por último, el Comité lamenta observar una vez más que a pesar de la gravedad de este caso, aparte del punto examinado en el párrafo anterior, el Gobierno no ha comunicado informaciones sobre el resto de sus recomendaciones anteriores, por lo que, al tiempo que las reitera, le insta a que lo haga con carácter urgente y sin demora y a que cumpla tales recomendaciones a efectos de que pueda examinar todas las cuestiones pendientes con todos los elementos necesarios.*

Casos núms. 1937 y 2027 (Zimbabue)

- 244.** El Comité examinó por última vez estos casos, que se refieren a violaciones del derecho de huelga, agresión a un dirigente sindical y ataques contra locales sindicales, en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 224-228]. En dicha ocasión, el Comité observó con profunda inquietud la falta de cooperación del Gobierno, tal y como ponía de manifiesto su negativa continua y explícita a aplicar las medidas que le había solicitado el Comité en anteriores ocasiones. El Comité recordó de nuevo sus anteriores comentarios en relación con asuntos muy graves planteados en estos casos, e instó encarecidamente al Gobierno a enmendar la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales núm. 17/2002 con el fin de permitir a los trabajadores y sus organizaciones declararse en huelga y emprender otras acciones reivindicativas en relación con cuestiones económicas y de política social sin ser sancionados, y velar por que no se apliquen penas de cárcel en casos de huelgas pacíficas y por que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de la infracción. El Comité también lamentó que el Gobierno se negase a emprender investigaciones independientes sobre la agresión de que fue víctima el Sr. Tsavangirai y el incendio intencionado de las oficinas del ZCTU, alegatos que estaban pendientes de resolución desde 1997, y que se limitase a aludir a la separación de poderes como pretexto para negarse a tomar medidas en este asunto. El Comité insta al Gobierno a que le mantenga

informado de todo avance que se registre o de toda iniciativa que se emprenda en relación con las cuestiones planteadas en estos casos.

245. En una comunicación de fecha 6 de septiembre de 2006, el Gobierno reitera que las disposiciones legislativas relativas a la huelga contenidas en la Ley del Trabajo tratan adecuadamente los problemas planteados por el Comité, y añade que su intención era penalizar las acciones laborales colectivas consideradas ilegales al igual que cualquier otras leyes penalizan las conductas delictivas. Además, sancionar las acciones ilegales no entraña la supresión del derecho de huelga.
246. El Gobierno indica, además, que la policía no pudo encontrar a los responsables de la agresión de que fue víctima el Sr. Tsavangirai y del incendio intencionado de las oficinas del ZCTU. El Gobierno manifiesta sus reservas con respecto a emprender una investigación relacionada con la agresión de que fue objeto el Sr. Tsavangirai debido a su actual posición política, y sobre todo porque los tribunales ya se pronunciaron al respecto y su sentencia se transmitió en su momento a la OIT.
247. *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no proporcione ninguna nueva información y que se limite a reiterar de nuevo su anterior posición en relación con estos casos. En estas circunstancias, el Comité se ve obligado a expresar su profunda preocupación por la falta de cooperación continua y permanente del Gobierno. Una vez más, insta encarecidamente al Gobierno a que se enmiende la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales, de conformidad con sus anteriores recomendaciones, y remite este aspecto del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En lo que respecta a sus recomendaciones relativas a los alegatos de agresión e incendio intencional, el Comité deplora la posición del Gobierno en la que manifiesta sus reservas de emprender una investigación independiente debido a la posición política actual del Sr. Tsavangirai. El Comité recuerda que el Sr. Tsavangirai era el secretario general del ZCTU en el momento de la supuesta agresión, y que los procesos que tuvieron lugar a continuación no lograron encontrar a ningún culpable; en este sentido, el Comité recuerda una vez más que cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. Además, la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 50 y 52] y el Comité deplora, pues la falta de acción del Gobierno al respecto.*

Caso núm. 2328 (Zimbabwe)

248. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2006, que se refiere a actos de discriminación antisindical relacionados con el despido del presidente del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y con la suspensión indefinida de otros tres delegados sindicales [véase 340.º informe, párrafos 229 a 232]. En lo que respecta a los tres delegados sindicales, los Sres. Nkala, Chizura y Munandi, el Comité pidió al Gobierno que indicara los resultados de la decisión arbitral en lo que respectaba a su suspensión, así como si se había presentado algún recurso y, en caso de que así fuera, cuál había sido el resultado final. El Comité pidió también al Gobierno que lo mantuviera informado de los resultados de los procedimientos iniciados por el presidente del ZCTU, Sr. Matombo, contra su despido.

249. En una comunicación de fecha 6 de septiembre de 2006, el Gobierno indica que los Srs. Nkala, Chizura y Munandi habían recurrido la decisión arbitral ante el Tribunal de Trabajo, y que el Sr. Matombo también había recurrido la decisión arbitral relacionada con su despido ante el Tribunal de Trabajo; ambos recursos están todavía pendientes.

250. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. El Comité toma nota de que, en ambos casos los laudos arbitrales se habían pronunciado, aparentemente, en contra de la reintegración de los individuos afectados, y solicita al Gobierno que transmita copias de ambas decisiones arbitrales y que le informe de los resultados de los correspondientes recursos presentados por las partes ante el Tribunal de Trabajo.*

* * *

251. 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
1991 (Japón)	Noviembre de 2000	Noviembre de 2006
2006 (Pakistán)	Noviembre de 2000	Noviembre de 2005
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Marzo de 2006
2088 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2109 (Marruecos)	Junio de 2001	Junio de 2006
2126 (Turquía)	Marzo de 2002	Junio de 2006
2160 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2002	Junio de 2006
2186 (China/Hong Kong)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2237 (Colombia)	Junio de 2003	Noviembre de 2006
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	Junio de 2006
2258 (Cuba)	Junio de 2005	Noviembre de 2006
2267 (Nigeria)	Junio de 2004	Noviembre de 2006
2272 (Costa Rica)	Marzo de 2004	Junio de 2006
2275 (Nicaragua)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2006
2292 (Estados Unidos)	Noviembre 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
2313 (Zimbabwe)	Noviembre de 2006	—
2321 (Haití)	Junio de 2006	—
2326 (Australia)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2329 (Turquía)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2342 (Panamá)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2006
2348 (Irak)	Noviembre de 2006	—
2352 (Chile)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2354 (Nicaragua)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2366 (Turquía)	Junio de 2006	—
2367 (Costa Rica)	Junio de 2005	Junio de 2006
2368 (El Salvador)	Marzo de 2004	—
2376 (Côte d'Ivoire)	Noviembre de 2005	Junio de 2006

Caso	Ultimo examen en cuanto al fondo	Ultimo examen sobre el seguimiento dado
2377 (Argentina)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2381 (Lituania)	Marzo de 2005	Noviembre de 2006
2382 (Camerún)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2006
2385 (Costa Rica)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2404 (Marruecos)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2405 (Canadá)	Noviembre de 2006	—
2408 (Cabo Verde)	Junio de 2006	—
2413 (Guatemala)	Noviembre de 2006	—
2424 (Colombia)	Marzo de 2006	—
2425 (Burundi)	Noviembre de 2006	—
2426 (Burundi)	Noviembre de 2006	—
2429 (Niger)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2430 (Canadá)	Noviembre de 2006	—
2433 (Bahrein)	Mayo de 2006	Noviembre de 2006
2436 (Dinamarca)	Noviembre de 2006	—
2438 (Argentina)	Noviembre de 2006	—
2439 (Camerún)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2440 (Argentina)	Noviembre de 2006	—
2443 (Camboya)	Noviembre de 2006	—
2447 (Malta)	Junio de 2006	—
2452 (Perú)	Noviembre de 2006	—
2453 (Iraq)	Junio de 2006	—

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

253. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 2017 (Guatemala), 2048 (Marruecos), 2050 (Guatemala), 2087 (Uruguay), 2139 (Japón), 2176 (Japón), 2188 (Bangladesh), 2234 (México), 2236 (Indonesia), 2239 (Colombia), 2252 (Filipinas), 2259 (Guatemala), 2293 (Perú), 2304 (Japón), 2336 (Indonesia), 2338 (México), 2383 (Reino Unido), 2396 (El Salvador), 2402 (Bangladesh), 2414 (Argentina), 2416 (Marruecos), 2432 (Nigeria), 2441 (Indonesia), 2444 (México), 2451 (Indonesia) y 2455 (Marruecos), y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2373

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 objetan dos resoluciones dictadas por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza por medio de las cuales se declaró la ilegalidad de una medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) y se emplazó a las partes para que durante un paro de actividades garanticen el 50 por ciento de la ejecución de los servicios en el área de salud y servicios municipales por tratarse de un servicio público esencial. Asimismo, se alega el traslado de trabajadores en la Dirección General de Catastro de la provincia de Misiones tras la realización de una huelga, así como la instalación de trabajadores para romper la huelga y el reemplazo de huelguistas

- 254.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2005 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 338.º informe, párrafos 359 a 384]. Por comunicación de junio de 2006 la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) envió informaciones complementarias.
- 255.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 24 de febrero y 16 de agosto de 2006.
- 256.** 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. Examen anterior del caso

- 257.** En su reunión de noviembre de 2005, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 338.º informe, párrafo 384]:
- en lo que respecta a la objetada resolución núm. 2735/04 por medio de la cual la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) realizada el 22 de junio de 2004 por los trabajadores de la municipalidad de Godoy Cruz, el Comité recuerda que la declaración de ilegalidad de acciones reivindicativas como la huelga o medidas equivalentes como la declaración de asamblea permanente no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado del

recurso de amparo sindical interpuesto por la ATE a este respecto, que se encuentra en instancia ante la autoridad judicial provincial;

- en cuanto a la alegada sanción de apercibimiento que se impuso a 45 trabajadores que participaron en la medida de fuerza de 22 de junio de 2004 declarada ilegal por la autoridad administrativa de la provincia de Mendoza, el Comité, al tiempo que toma nota de que el recurso de amparo sindical interpuesto por la ATE ante la autoridad judicial en relación con la declaración de ilegalidad también cubre esta cuestión, pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del mismo;
- en lo que respecta a los nuevos alegatos presentados por comunicación de mayo de 2005, relativos a actos de discriminación antisindical (traslados y confección de una lista negra) en perjuicio de los trabajadores que participaron en medidas de fuerza llevadas a cabo en el mes de abril (los días 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 26, 27 y 28) de 2005 en la provincia de Misiones, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.

B. Informaciones complementarias

258. En su comunicación de junio de 2006, las organizaciones querellantes se refieren a los alegatos ya presentados sobre los traslados de trabajadores de la Dirección General de Catastro de la Subsecretaría de Estado de Hacienda, Finanzas, Obras y Servicios Públicos de la provincia de Misiones, por haber participado en medidas de fuerza los días 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 26, 27 y 28 de abril de 2005 en todas las reparticiones públicas de la provincia de Misiones, así como a la contratación de trabajadores para romper la huelga (se adjunta a su comunicación un listado de la Gobernación con los nombres de nueve personas contratadas con relación de dependencia). Asimismo, las organizaciones querellantes adjuntan el texto del decreto núm. 493/05 por medio del cual se decidió la contratación de los trabajadores mencionados.

C. Respuestas del Gobierno

259. En su comunicación de 24 de febrero de 2006, el Gobierno informa que el recurso de amparo interpuesto por la organización querellante ATE permanece en etapa probatoria.

260. En su comunicación de 16 de agosto de 2006, el Gobierno se refiere a los alegatos relativos a actos de discriminación antisindical en perjuicio de los trabajadores que participaron en la medida de fuerza del mes de abril de 2005 en la provincia de Misiones y en particular a la contratación de trabajadores de la Dirección Provincial de Catastro de la provincia de Misiones, mientras dicha repartición se encontraba en medida de fuerza. Según los querellantes, el 1.º de abril de 2005 se notificó a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de Misiones de las medidas de paro, estado de alerta y asamblea y movilización para los días 4 a 28 de abril del mismo año por parte de los empleados de la administración pública provincial, reclamando mejoras salariales y laborales y, dado que en la Dirección Nacional de Catastro las medidas de fuerza se cumplieron con mayor intensidad, el gobierno de la provincia dictó el decreto núm. 493/05, mediante el cual se resolvió la incorporación de nueve trabajadores contratados a la Dirección General de Catastro de la provincia ante la necesidad de incorporar agentes a los efectos de no resentir el servicio. Alegan que unos días después se trasladaron a otra repartición tres trabajadores de la Dirección General de Catastro, quienes participaban en la huelga. En síntesis, según los querellantes, la provincia de Misiones sancionó a trabajadores por participar en una huelga, trasladándolos y contratando personal, para restar eficacia a la medida.

261. A este respecto, el Gobierno niega todos y cada uno de los hechos alegados y en particular niega que se haya actuado en violación al derecho de huelga. En este sentido, el Gobierno expresa que en todo el territorio nacional rige el derecho de huelga. La prueba de ello es el reconocimiento que tiene este derecho, no sólo a nivel de garantía constitucional, sino también, en aquellos tratados internacionales con jerarquía constitucional ratificados por

Argentina sobre la que se ha hecho referencias recurrentes en la presentación del caso. El Gobierno considera que en ningún momento la actitud de la provincia de Misiones puede ser interpretada como una violación al derecho de huelga, y las medidas de fuerza no tienen ninguna relación con el traslado de tres trabajadores o que se hayan nombrado nueve trabajadores. Como lo expresa el propio decreto mencionado por la organización querellante, estas medidas están vinculadas a la modernización edilicia, acompañada con nuevos sistemas de computación que requería personal especializado.

262. Añade el Gobierno que tampoco es cierto que se confeccionara una *lista negra* con las personas que participaron de la medida de protesta y que esto estuviera vinculado con una medida para disciplinar a los trabajadores presuntamente violatoria de las disposiciones de los artículos 3 y 10 del Convenio núm. 87. Afirma una vez más el Gobierno que el Estado argentino y la provincia de Misiones son respetuosos del derecho de huelga, entendido éste como la abstención concertada a prestar tareas que resulta una acción legítima de auto tutela colectiva. Sin embargo, según el Gobierno, en este caso resulta necesaria la consideración de diversas circunstancias para entender que la medida llevada a cabo no tenía estas características: 1) la medida de fuerza cubre a trabajadores que ejercen funciones vinculadas a la actividad judicial y notarial, ya que abarca todas las actividades vinculadas al ejercicio y restricciones, al derecho de dominio sobre una propiedad. Tal es la función de la Dirección Provincial de Catastro. En este registro se anotan todas las «novedades y estado jurídico» de la vida de una propiedad (inhibiciones, embargo, ventas, etc.), por lo cual todos los certificados que emiten los trabajadores, lo hacen en nombre del Estado, que da fe de los movimientos que ocurren en ese bien dominial; 2) estas tareas, vinculadas al funcionamiento del Estado, exigen una necesidad de mantenimiento del servicio y de personal idóneo en virtud del complejo sistema de archivos. El traslado e incorporación del personal fue una decisión adoptada y vinculada a aspectos dinámicos de la modernización tecnológica y no alguna cuestión relacionada con las medidas de fuerza. La prueba de ello es que no ha sido acompañado ninguna presentación administrativa que indique algún cuestionamiento al traslado; 3) la medida de fuerza produjo consecuencias excesivas, con relación al bien jurídico a tutelar, ya que se habría afectado el derecho de los trabajadores profesionales que requieren de los servicios estatales para trámites e información catastral. Debe destacarse además, que la prestación de dichos servicios es arancelado por lo cual el incumplimiento puede generar también responsabilidades al Estado frente a terceros que exceden la materia del reclamo, y 4) la medida de fuerza no estuvo solamente centrada en el «no trabajo», sino en la modalidad conocida como trabajo a reglamento, siendo ello acompañado con la venta de comidas, utilización de elementos sonoros durante el horario de atención y concentraciones de personas en la puerta de ingreso al organismo, perturbando el trabajo de los que no adhieren u obstaculizando el ingreso de público. Todo ello produjo, por un lado, una situación de desconcierto funcional ya que había una verdadera ocupación de lugares de trabajo con documentación sumamente delicada, cuya pérdida, deterioro o descuido pudo haber dado lugar a acciones penales y, por otro lado, el nerviosismo de aquellos que tenían urgencias vinculadas a las ventas de propiedades o al cumplimiento de órdenes judiciales con plazos perentorios, todo lo cual generó situaciones rayanas a la violencia. El Gobierno considera que estas actitudes no agregan ningún elemento comprometido con la reivindicación de los trabajadores y excede largamente el objeto de la medida.

263. Por último, el Gobierno indica que tampoco es cierto que la lista de personas que participó de la medida de fuerza constituya una «lista negra». El Gobierno explica que como resultado de la medida se había afectado el registro mecánico de entradas y salidas y la medida estuvo acompañada por el retiro del personal de sus puestos de trabajo para participar en marchas, por lo cual se requirió esa información para un elemental control, a fin de determinar las personas — que sin perjuicio de la modalidad de la medida — no habían concurrido al trabajo por diversas razones y sí estaban justificadas sus ausencias.

D. Conclusiones del Comité

264. *El Comité recuerda que en su reunión de noviembre de 2005, pidió al Gobierno que le mantuviera informado sobre el resultado del recurso de amparo interpuesto por la ATE en relación con la objetada resolución núm. 2735/04 por medio de la cual, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) realizada el 22 de junio de 2004 por los trabajadores de la municipalidad de Godoy Cruz y en relación con la alegada sanción de apercibimiento que se impuso a 45 trabajadores que participaron en la medida de fuerza de 22 de junio de 2004, declarada ilegal por la autoridad administrativa de la provincia de Mendoza. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el recurso de amparo en cuestión permanece en etapa probatoria. El Comité observa que el 12 de mayo de 2005 el Gobierno había manifestado lo mismo y considera que el plazo de casi dos años para resolver un recurso de amparo sobre cuestiones relativas a los derechos sindicales es demasiado extenso. En estas condiciones, el Comité lamenta este retraso, recuerda que «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 105] y espera que la autoridad judicial se pronunciará en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado del recurso en cuestión.*
265. *Asimismo, en su reunión de noviembre el Comité pidió al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos a actos de discriminación antisindical (traslados de trabajadores y confección de una lista negra) en perjuicio de los trabajadores de la Dirección General de Catastro que participaron en medidas de fuerza llevadas a cabo en el mes de abril de 2005 en todas las reparticiones públicas de la provincia de Misiones, así como la contratación de trabajadores para romper la huelga. El Comité toma nota de que el Gobierno niega todos los hechos alegados y en particular declara que: 1) el Estado Nacional y la provincia de Misiones son respetuosos del derecho de huelga y la medida de fuerza en cuestión no estuvo solamente centrada en el no trabajo sino en la modalidad conocida como trabajo a reglamento, siendo ello acompañado con la venta de comida, utilización de elementos sonoros durante el horario de atención y concentraciones de personas en la puerta de ingreso al organismo, perturbando el acceso de los no huelguistas y el ingreso del público; 2) la medida de fuerza cubría a trabajadores que ejercen funciones vinculadas a la actividad judicial y notarial, ya que abarca todas las actividades vinculadas al ejercicio y restricciones al derecho de dominio sobre una propiedad (en la Dirección General de Catastro los trabajadores emiten certificados en nombre del Estado que dan fe de los movimientos que ocurren en relación con los bienes); 3) los traslados de tres trabajadores y la contratación de nueve trabajadores no tienen relación con la medida de fuerza, sino que están vinculados a la modernización edilicia y los nuevos sistemas de computación que requería personal especializado, y 4) no es cierto que se haya confeccionado una lista negra, sino que como consecuencia de la medida de fuerza se afectó el registro mecánico de entradas y salidas y la huelga estuvo acompañada por el retiro del personal de sus puestos de trabajo para participar en marchas, por lo cual se requirió información para un elemental control de las personas que no habían concurrido al trabajo y si estaban justificadas sus ausencias.*
266. *En lo que respecta a la alegada contratación de rompehuelgas, el Comité observa que de la documentación que adjuntaron los querellantes a su queja, surge que la objetada contratación de nueve trabajadores fue decidida por el decreto del Gobierno de la provincia de Misiones núm. 493 de 18 de abril de 2005, que en los considerandos indica que la Dirección General de Catastro de la provincia de Misiones necesita incorporar agentes a efectos de no resentir el Proyecto de actualización catastral que se ha venido implementando y que es sumamente necesario para el relevamiento de mejoras edilicias, oportunamente detectadas por la empresa consultora, contar con personal idóneo que*

fuera seleccionado atento al conocimiento y capacitación específica en el manejo de información catastral. Asimismo, de dicho decreto surge que se reconocen, a partir del 1.º de enero de 2005, los servicios prestados por las nueve personas contratadas y se aprueban hasta el 31 de diciembre de 2005 sus contratos de locación de servicios con relación de dependencia. En cuanto al alegado traslado antisindical de tres trabajadores, el Comité observa que fue decidido por la resolución núm. 170 de la Secretaría de Estado de Hacienda, Finanzas, Obras y Servicios Públicos de la Provincia de Misiones de fecha 29 de abril de 2005, que en sus considerandos indica que la Subsecretaría de Gobierno y Asuntos Registrales del Ministerio de Gobierno solicita agentes administrativos y/o técnicos con conocimiento en materia catastral, de la Dirección General de Catastro, para desempeñar funciones en las dependencias de Defensa Civil y que la Dirección General de Catastro propone a los tres trabajadores en cuestión por reunir experiencia, antigüedad y conocimiento en materia catastral.

- 267.** *En estas condiciones, teniendo en cuenta lo manifestado por el Gobierno y el contenido de los decretos mencionados por los querellantes, el Comité no continuará con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

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

Subrayando que el plazo de casi dos años para resolver un recurso de amparo sobre cuestiones relativas a los derechos sindicales es demasiado extenso, el Comité espera que la autoridad judicial se pronunciará en un futuro próximo en relación con el recurso de amparo interpuesto por la ATE, relativo a la objetada resolución núm. 2735/04, por medio de la cual la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza declaró la ilegalidad de la medida de fuerza (asamblea en el lugar de trabajo) realizada el 22 de junio de 2004 por los trabajadores de la municipalidad de Godoy Cruz, así como a la alegada sanción de apercibimiento que se impuso a 45 trabajadores que participaron en la medida de fuerza del 22 de junio de 2004, declarada ilegal por la autoridad administrativa de la provincia de Mendoza. 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 la confianza de las mismas, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado del recurso de amparo en cuestión.

CASO NÚM. 2456

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 los Trabajadores Argentinos (CTA)**

Alegatos: la organización querellante alega que tras participar en una asamblea sindical, varios trabajadores fueron despedidos y otros fueron sancionados por la empresa Aerohandling S.A.

- 269.** La queja figura en una comunicación de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) de 30 de septiembre de 2005.
- 270.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 11 de agosto de 2006.
- 271.** 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

- 272.** En su comunicación de 30 de septiembre de 2005, la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) alega que la empresa Aerohandling S.A., controlada por la empresa Aerolíneas Argentinas S.A. y a su vez perteneciente a la empresa Transnacional Marsans, con sede corporativa en España, viene llevando a cabo una política de manifiesta prohibición y represión de toda actividad gremial de sus trabajadores. Añade la CTA que la empresa Aerohandling S.A., incurre en prácticas arbitrarias, ilegítimas y fraudulentas, tales como celebrar contratos de trabajo eventual o a plazo fijo de manera sucesiva con un mismo trabajador para desempeñar la misma tarea y que ante esta situación, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, viendo afectada la estabilidad en el empleo y otros derechos laborales de sus representados, plantearon reclamos ante los directivos de la empresa.
- 273.** La CTA indica que a partir de la Asamblea realizada el 23 y 24 de marzo de 2005 y en el marco del conflicto, el día 30 de marzo de 2005 la empresa despidió a seis empleados: Pucheta, Martín; Chavez, Andrés; Ross, Fabián; Aquino, Fabián, Cortegoso, Guillermo; Bergon, Walter, aduciendo que habían «participado en una asamblea convocada por la Comisión Gremial Interna». A los despidos se sumó una acción de persecución a todo el personal que participó de la asamblea. Los trabajadores afectados fueron citados en forma individual y bajo presión les solicitaron explicaciones y les manifestaron que debían arrepentirse. Aquellos trabajadores que se mostraban contestes y oponían defensas fueron catalogados por la empresa como «contestatarios» o «poco dóciles» y en consecuencia severamente sancionados con apercibimientos y suspensiones.
- 274.** La CTA concluye que la empresa Aerohandling S.A. ejerció una presión ilícita, por antisindical y discriminatoria, a través de despidos y suspensiones a trabajadores, afiliados y no afiliados al Sindicato, y que en tal sentido, ha incurrido en una abierta violación al principio de libertad sindical consagrado en la Ley de Asociaciones Sindicales Argentina,

núm. 23551 y en el artículo 14bis de la Constitución Nacional, así como en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

275. En su comunicación de 11 de agosto de 2006, el Gobierno declara que la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo informó que «la denuncia formulada por la Asociación de Personal Aeronáutico (APA) contra la empresa Aerohandling S.A. se efectuó en el expediente núm. 1.100.424/04. En el citado instrumento, luego de varias audiencias, las partes solicitaron cuartos intermedios por cuanto existían tratativas directas entre las mismas. Luego de haberse intimado a las partes, éstas no hicieron ninguna petición en las actuaciones por lo que se ordenó su archivo por falta de instancia con fecha 25 de octubre de 2005. Ante esta información, el Gobierno considera que el objeto de la queja deviene abstracto.

C. Conclusiones del Comité

276. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que los representantes de los trabajadores plantearon reclamos ante la empresa Aerohandling S.A., que en ese contexto se realizó una asamblea de trabajadores los días 23 y 24 de marzo de 2005 y que el 30 de marzo fueron despedidos seis trabajadores por haber participado en dicha asamblea convocada por la comisión gremial interna. Añade la organización querellante que además de los despidos, la empresa inició una acción de persecución contra el personal que participó en la asamblea (según la CTA, los trabajadores fueron citados de manera individual, se les pidió explicaciones y se les indicó que debían arrepentirse; los que opusieron defensa ante esta actitud fueron sancionados con apercibimientos y suspensiones).*

277. *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo informó que la Asociación de Personal Aeronáutico (APA) presentó una denuncia contra la empresa Aerohandling (expediente núm. 1.100.424/04) y que luego de varias audiencias las partes solicitaron cuartos intermedios (suspensión del procedimiento administrativo para alcanzar un acuerdo) por cuanto existían tratativas entre las mismas. Añade el Gobierno que, luego de haberse intimado a las partes, éstas no hicieron ninguna petición en las actuaciones, por lo que se ordenó su archivo el 25 de octubre de 2005.*

278. *A este respecto, el Comité «recuerda que en numerosas ocasiones ha subrayado que el derecho de las organizaciones profesionales a celebrar reuniones en sus locales para examinar cuestiones profesionales, sin autorización previa y sin injerencia de las autoridades, constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación y que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 130 y 771].*

279. *El Comité espera que el conflicto en cuestión sea resuelto por las partes en un futuro muy próximo teniendo en cuenta los principios mencionados y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y en particular que indique cuál es la situación laboral de los trabajadores cuyo despido se alega.*

Recomendación del Comité

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

El Comité espera que el conflicto en cuestión sea resuelto por las partes en un futuro muy próximo teniendo en cuenta los principios mencionados y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y en particular que indique cuál es la situación laboral de los trabajadores cuyo despido se alega.

CASO NÚM. 2458

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 Asociación del Personal Técnico Aeronáutico
de la República Argentina (APTA) y
- la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que en el marco de un conflicto colectivo con las empresas Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., durante el cual se convocó una huelga en julio de 2005, la autoridad administrativa del trabajo aplicó en dos ocasiones la Ley de Conciliación Obligatoria imponiendo la suspensión de toda medida de acción directa, provocando la suspensión del derecho de huelga, impuso — de manera unilateral — la fijación de un servicio mínimo por considerar la actividad aeronáutica un servicio esencial, e inició un sumario con los fines de sancionar con una multa a las organizaciones sindicales. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que valiéndose de la actuación de la autoridad administrativa del trabajo, las empresas despidieron y sancionaron a trabajadores por haber ejercido su legítimo derecho de huelga

- 281.** La queja figura en comunicaciones de la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico de la República Argentina (APTA) y la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) de fechas 30 de noviembre y 1.º de diciembre de 2005.
- 282.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 22 de agosto de 2006.
- 283.** 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 de los querellantes

- 284.** En sus comunicaciones de 30 de noviembre y 1.º de diciembre de 2005, la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA) y la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) manifiestan que la empresa Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A. controlada por la primera, ambas pertenecientes a la empresa transnacional Marsans, con sede corporativa en el Estado español, vienen llevando a cabo una política de manifiesta prohibición y represión de toda actividad gremial de sus trabajadores, tal como se pondrá de manifiesto en el punto siguiente. Señalan las organizaciones querellantes que con motivo del cúmulo de violaciones legales, de normas del convenio colectivo de trabajo aplicable y las relativas a la libertad sindical por parte de las empresas denunciadas, desde principios de 2005 se desarrolló un conflicto colectivo que tuvo expresión mediante el ejercicio del derecho de huelga en el mes de julio de 2005, momento en el cual la autoridad administrativa del trabajo aplicó la Ley de Conciliación Obligatoria núm. 14786 — imponiendo la suspensión de toda medida de acción directa por el plazo de 20 días hábiles — que en los hechos significó la paralización por casi un mes de toda manifestación huelguística.
- 285.** Añaden que ante la imposibilidad de llegar a la superación del conflicto colectivo a raíz de la manifiesta y recurrente negativa de parte de las empresas a negociar en forma efectiva y de buena fe, con fecha 22 de septiembre, la asociación sindical declaró la adopción de medidas legítimas de acción sindical, que implicaron el ejercicio del derecho de huelga. Posteriormente, ante una convocatoria inmediata de parte de la autoridad administrativa del trabajo y una gestión expresa y precisa de la misma para dejarlas sin efecto, se acordó con las empresas un nuevo período de negociación y la suspensión de la huelga que se encontraba en curso. En consecuencia de ello, durante un nuevo período, en este caso de 60 días, la representación sindical se abstuvo de ejercer su derecho a convocar la huelga. Vencidos los 60 días y ante una nueva verificación de que no ha existido voluntad efectiva de parte de los empleadores de resolver los diferendos existentes, entre ellos el salarial frente a un continuo y pronunciado proceso de pérdida adquisitiva del salario, el 24 de noviembre APTA y APLA dispusieron la continuidad de las medidas de acción sindical, única vía de peticionar por los derechos de sus representados.
- 286.** Según los querellantes, en forma arbitraria y con ilegalidad manifiesta, la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación), sin facultad legal alguna para hacerlo, resolvió volver a aplicar el procedimiento de conciliación obligatoria para el mismo conflicto, provocando de tal modo una nueva suspensión del ejercicio de la huelga. Asimismo, la autoridad del trabajo dispuso la intimación a suspender la huelga con apercibimientos de sanciones de multa (ley núm. 25212) y de afectación de la representación sindical (ley núm. 23551); dictó el 25 de noviembre un acto administrativo por el cual impuso la fijación de un servicio mínimo, por considerar, arbitraria e ilegalmente, a la actividad aeronáutica como un servicio esencial; e inició un sumario a los fines de sancionar con multa a las organizaciones sindicales (podría ascender hasta la suma de 8.000.000 de pesos argentinos).
- 287.** Consideran los querellantes que de lo expuesto se deduce que la autoridad del trabajo ha adoptado actitudes y conductas que configuran una gravísima lesión a los derechos de la libertad sindical, tendientes a impedir el ejercicio del derecho de huelga e intimidando a las organizaciones sindicales, y a los trabajadores por ella representados, a cesar en cualquier manifestación de las medidas de conflicto. Debe observarse que desde el mes de julio de 2005 y hasta el momento de la presentación de la queja, es decir durante 120 días, las organizaciones sindicales se han visto impedidas, por el obrar recurrente de la autoridad del trabajo, a adoptar las medidas de acción sindical respectivas. A su vez, bajo el apercibimiento de aplicar cuantiosas sanciones económicas y hasta la posibilidad de cancelar la personería gremial, las organizaciones sindicales se ven arbitrariamente

compelidas por la autoridad estatal a cesar en toda acción sindical, lo que en la práctica importa una prohibición de la misma.

- 288.** Las organizaciones querellantes agregan que además de la restricción temporal indicada respecto del derecho de huelga, se suma el intento de limitación a través de la arbitraria e ilegal decisión de considerar servicio esencial al transporte aeronáutico, aplicando un servicio mínimo de 50 por ciento en vuelos de cabotaje y 75 por ciento en internacionales. Conforme la legislación vigente (artículo 24 de la ley núm. 25877), la autoridad de trabajo carece de facultades para extender el concepto y enunciado de «servicio esencial» establecido en la misma norma, la que faculta exclusivamente para ello a una «comisión independiente», que se conformará en los términos de la norma reglamentaria. El Poder Ejecutivo contaba con 90 días para la reglamentación respectiva (artículo 24 *in fine*, ley núm. 25877), la cual debía estar conforme a los «principios de la Organización Internacional del Trabajo». Pese a tal norma, que remitía a los principios elaborados por los órganos de control de la OIT para la regulación del derecho de huelga, el Gobierno ha omitido la reglamentación pertinente y de tal modo, haciendo uso de una norma derogada (decreto núm. 843/00), continúa atribuyéndose facultades que la norma legal le ha negado al extender el concepto de servicio esencial pese a no estar contemplado, en este caso, en la enunciación efectuada por el artículo 24 de la ley núm. 25877.
- 289.** Alegan los querellantes, que más allá de la persistente y caprichosa negativa a negociar la forma de superación del conflicto colectivo, las empresas han venido impidiendo la continuidad de las medidas de acción sindical, para luego valerse de la arbitraria actuación de la autoridad del trabajo para sancionar y despedir a los trabajadores que se encontraban ejercitando su legítimo derecho de huelga. En efecto, a partir de lo actuado por la autoridad del trabajo, las empresas denunciadas comenzaron una campaña de intimidación pública en contra de las organizaciones sindicales y personal a cada uno de los trabajadores representados por APTA y APLA.
- 290.** Según los querellantes, valiéndose de la disposición DNRT núm. 148/05, las empresas comenzaron a notificar a los trabajadores en forma unilateral e ilegal, que debían apersonarse a tomar servicio bajo apercibimiento de sanciones. De tal modo, por el solo hecho de que los trabajadores representados por APTA y APLA se encontraban ejercitando su derecho de huelga, la empresa intentó impedir su continuidad mediante la asignación de servicios mínimos. No obstante ello, luego de las intimaciones aludidas, las empresas han notificado numerosísimos despidos fundados en la causal de incumplir con los servicios mínimos establecidos por la disposición DNRT núm. 148/05, con lo que a esta altura buscan ya definitivamente la prohibición de la huelga en todos los casos y a todos los efectos. De tal modo, las empresas han discriminado a los trabajadores por su participación en actividades sindicales, llegando al extremo de su despido por ejercer la huelga y han ejercitado una presión ilícita por antisindical y discriminatoria, a través de despidos y suspensiones a trabajadores, afiliados y no afiliados a los sindicatos. En tal sentido, ha incurrido en una abierta violación al principio de libertad sindical consagrado en la Ley de Asociaciones Sindicales Argentina núm. 23551 y en el artículo 14bis de nuestra Constitución Nacional, así como en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

- 291.** En su comunicación de 22 de agosto de 2006, el Gobierno recuerda que las organizaciones querellantes fundamentan su acción en que las empresas Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., controlada por la primera, ambas pertenecientes a la transnacional Marsans con sede corporativa en el Estado español, impidieron la continuidad de la medida de acción directa dispuesta por las asociaciones sindicales. El Gobierno entiende que se le responsabiliza de la aplicación arbitraria de la ley núm. 14786, que fue utilizada por las empresas para sancionar y despedir trabajadores que se

encontraban ejercitando su legítimo derecho de huelga. En efecto, se sostiene que las empresas, valiéndose de la disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo núm. 148/05, comenzó a notificar a los trabajadores que debían presentarse a tomar servicio bajo apercibimiento de sanción, invocándose la prestación de servicios mínimos reconocidos por la autoridad laboral en otra disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (núm. 145/05). Alegan los querellantes que las empresas denunciadas han ejercitado una presión ilícita, antisindical y discriminatoria, a través de despidos y suspensión de trabajadores, afiliados y no afiliados al Sindicato. Encuadran la denuncia en violación a la Ley de Asociaciones Sindicales Argentina núm. 23551, del artículo 14bis de la Constitución nacional, de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y del artículo 53 sobre práctica desleal (ley núm. 23551).

- 292.** El Gobierno entiende que los querellantes convocan la aplicación arbitraria por parte del Gobierno de la ley núm. 14786 que implicó el llamado a conciliación obligatoria; la suspensión por decreto de la huelga; la arbitraria aplicación de sanciones de multa (ley núm. 25212); la incorrecta aplicación de las disposiciones nacionales e internacionales al ordenar la fijación de servicios mínimos (decreto núm. 147/05) a partir de considerar como servicio esencial el transporte aéreo y, por último, como consecuencia de esto, sancionar arbitrariamente con multa a la organización sindical mediante sumario.
- 293.** Indica el Gobierno que de la documentación enviada surge la existencia de dos conflictos: el primero, que comenzó en mayo de 2005 con la concreción de cuatro huelgas consecutivas convocadas por las asociaciones gremiales (8 y 9 de mayo de 2005, 5 de agosto y 22 de septiembre de 2005) y el segundo correspondiente a la huelga del 24 de noviembre de 2005. Finalmente, con fecha 2 de diciembre de 2005 se firmó un acuerdo entre las partes, habiéndose el mismo homologado por la autoridad laboral, con fecha 15 de diciembre del mismo año. Además, la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) interpuso un recurso de amparo a raíz de la fijación de los servicios mínimos en el último conflicto. La sentencia de primera instancia rechazó el amparo, la misma fue apelada y elevada a Cámara.
- 294.** En cuanto a la convocatoria de conciliación obligatoria (ley núm. 14786), el Gobierno manifiesta que en el conflicto en cuestión la intervención de la autoridad laboral ha obedecido a requerimientos de las empresas demandadas. En efecto, las actuaciones — expediente núm. 1125633/05 — se inician con la denuncia de la empresa, de fecha 26 de julio, contra los integrantes de la Comisión Directiva de APTA, por la presentación ante las instalaciones de la firma tanto en Ezeiza como en Aeroparque con el fin de realizar un paro de actividades, desconociendo el motivo del reclamo. Estas circunstancias son acreditadas mediante acta notarial núm. 102, donde se da cuenta de las expectativas sindicales con la movilización y su desarrollo. Es en virtud de estos elementos, que el Ministerio dicta la disposición núm. 83 de igual fecha, mediante la cual se encuadra a las partes en el marco de la ley núm. 14786, y por tanto, desde esta perspectiva, nada puede objetarse a la intervención del Ministerio de Trabajo.
- 295.** Señala el Gobierno que a partir de esta medida, que suspendió de conformidad con lo establecido por el artículo 2 de la ley núm. 14786, la medida de acción directa por el término de 20 días, se sucedieron una serie de alternativas en el conflicto que dieron lugar a medidas de fuerza, culminando con el acuerdo de 23 de septiembre de 2006, donde se pactó el pago de una suma no remunerativa, comprometiéndose la empresa a efectivizar a los trabajadores contratados. Por su parte, el gremio suspendió la medida de fuerza y la empleadora aceptó no tomar medidas disciplinarias contra el personal involucrado con la medida. Todo se instrumenta en el Ministerio de Trabajo mediante un acta conciliatoria. En consecuencia, el conflicto finalizó con este acuerdo — donde se le reconoce como asignación no remunerativa una suma fija y la efectivización de los trabajadores contratados — y la posterior homologación que realiza el Ministerio de Trabajo, por

resolución de la Secretaría de Trabajo núm. 99, de 28 de septiembre de 2005. Queda claro entonces que el Estado intervino una sola vez y a pedido de las partes, ya que la homologación del acuerdo fue a su solicitud, lo cual puede asimilarse a una forma de autocomposición de conflicto. El conflicto finalizó porque las partes han delimitado el objeto de la pugna a una asignación no remunerativa y a una recategorización de los contratados reduciendo la conflictividad de los demás aspectos a un estatus controversial que serán tratados por vía de la negociación, las que deberán iniciarse en un período no mayor de 60 días, conforme surge, del acuerdo de 23 de septiembre de 2005. Cabe precisar que no existe ninguna constancia en las actuaciones que indique una evaluación desfavorable de la marcha de las negociaciones, como parecería deducirse de la disposición de la cláusula cuarta del acuerdo y que podrían haber hecho retroceder a una situación conflictual, nada de esto fue denunciado al Ministerio de Trabajo. La actuación del Ministerio de Trabajo ha sido en un todo conteste con los principios internacionales.

- 296.** Añade el Gobierno que la nueva intervención del Estado en el conflicto a través de la resolución núm. 143/05 resulta procedente, habida cuenta que se trata de la ruptura de un proceso de negociación, propio distinto que el anterior sobre un acuerdo donde ambas partes pidieron la homologación. El nuevo dictado a la conciliación obligatoria, dispuesto por las resoluciones de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo núms. 142 y 143, se encuentra perfectamente legitimado, ya que derivó del abandono de la negociación por los sindicatos, que se materializó a través de la huelga del 24 de noviembre y dentro de los marcos de extensión que establecen las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. En consecuencia, la medida se dictó aplicando los principios de inmediatez y oportunidad procesal, a los efectos de consensuar y arribar a un acuerdo pacífico de la cuestión. El Gobierno señala que el aeropuerto en que tuvieron lugar las medidas es donde se concentra el mayor tráfico aéreo doméstico del país, que las medidas se reiteraron durante todo el año, y que la distancia mínima promedio de un vuelo de cabotaje en la República Argentina es de 500 km.
- 297.** En lo que respecta a la aplicación de sanciones de conformidad con las disposiciones de la ley núm. 25212, no están vinculadas con la medida de fuerza, sino con la violación del período de paz social, abierto por la instancia conciliatoria, de conformidad también con la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo. El Ministerio de Trabajo actuó de acuerdo con los principios internacionales, ya que las sanciones previstas en las resoluciones de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo núms. 142 y 143, son derivados de la intervención del Estado llamando a la conciliación obligatoria en un todo conforme con las normas internacionales sobre las que ya hemos hecho referencia. De cualquier manera, debe destacarse que el planteo de los querellantes deviene abstracto toda vez que cesó por haber sido aceptada la oferta propuesta, resultando dicha actitud por parte de los gremios plenamente convalidante de la actuación del Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Resolución de Conflictos.
- 298.** En cuanto al alegato relativo a la afectación a servicios mínimos o servicios esenciales, el Gobierno manifiesta que en el marco del conflicto en cuestión existió un período de «promoción del acercamiento» pero que no se llegó a ningún resultado, y que al momento de extender la calificación de servicio esencial al transporte aéreo, debe recordarse la extensión territorial de la República Argentina y las dificultades de comunicación e infraestructura. Por último, el Gobierno declara que en marzo del corriente año se aprobó el decreto núm. 272/2006, reglamentando el tercer párrafo del artículo 24 de la ley que recogía varias recomendaciones de la OIT, estableciendo para la comisión allí prevista la denominación de «comisión de garantías». La «comisión de garantías» tendrá como fin asesorar y expedirse sobre las consultas que le hiciere el Poder Ejecutivo, en todo lo atinente a la calificación de servicio esencial; recabar información a los entes reguladores de los servicios involucrados, destacándose que podrá ser convocada a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo y no sólo de oficio por el Ministerio de Trabajo. La Comisión estará integrada por

cinco miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria.

C. Conclusiones del Comité

- 299.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que en el marco de un conflicto colectivo con las empresas Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., durante el cual se convocó una huelga en julio de 2005, la autoridad administrativa del trabajo aplicó en dos ocasiones la Ley de Conciliación Obligatoria imponiendo la suspensión de toda medida de acción directa, provocando la suspensión del derecho de huelga, impuso — de manera unilateral — la fijación de un servicio mínimo por considerar la actividad aeronáutica un servicio esencial, e inició un sumario con los fines de sancionar con una multa a las organizaciones sindicales. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que valiéndose de la actuación de la autoridad administrativa del trabajo, las empresas despidieron y sancionaron a trabajadores por haber ejercido su legítimo derecho de huelga.*
- 300.** *A este respecto, el Comité toma nota con satisfacción de que según informa el Gobierno, las empresas y las organizaciones sindicales en cuestión llegaron a un acuerdo (homologado ante la autoridad administrativa) en diciembre de 2005, que entre otras cosas prevé el reintegro inmediato de todos los trabajadores despedidos con motivo del conflicto y la no aplicación de sanciones disciplinarias y el compromiso de establecer una agenda que establezca prioridades para analizar todos aquellos temas que son de preocupación de las partes (el Gobierno adjunta una copia del acuerdo). En estas condiciones, el Comité no proseguirá el examen de estos alegatos.*
- 301.** *No obstante, el Comité observa que de los alegatos surgen dos cuestiones relativas a la intervención de la autoridad administrativa en el conflicto con respecto a las cuales el Comité ya ha tenido ocasión de pronunciarse en casos anteriores relativos a Argentina. Concretamente se trata de la convocatoria a la conciliación obligatoria de las partes en conflicto y a la imposición unilateral por parte de la autoridad administrativa de los servicios mínimos.*
- 302.** *En lo que respecta a la convocatoria a la conciliación obligatoria de las partes en conflicto, el Comité reitera que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto [véanse 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212; 338.º informe, caso 2377, párrafo 403, y 342.º informe, caso núm. 2420, párrafo 221].*
- 303.** *En cuanto a la imposición por parte de la autoridad administrativa de un servicio mínimo por considerar esencial una actividad determinada, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) en 2006 se aprobó el decreto núm. 272/2006 reglamentario del tercer párrafo del artículo 24 de la ley núm. 25877, estableciendo la creación de la comisión de garantías que tendrá como fin asesorar y expedirse sobre las consultas que le hiciera el Poder Ejecutivo en todo lo atinente a la calificación de servicio esencial; y 2) la comisión de garantías mencionada podrá ser convocada a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo y no sólo de oficio por el Ministerio de Trabajo y estará integrada por cinco miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones de trabajo, derecho laboral o derecho constitucional. A este respecto, el Comité se remite a las conclusiones formuladas anteriormente en las que se refirió al sistema de establecimiento de servicios mínimos y planteó cuestiones relativas al funcionamiento de dicho sistema en la práctica:*

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 [véase 343.^{er} informe, caso núm. 2377, párrafo 18].

Asimismo, el Comité pide nuevamente al Gobierno que informe sobre la composición de la Comisión de garantías en cuestión y en particular que indique si incluye a representantes de los interlocutores sociales.

Recomendación del Comité

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

Recordando al Gobierno los principios mencionados en las conclusiones, el Comité pide nuevamente al Gobierno que informe sobre la composición de la comisión de garantías en cuestión y en particular que indique si incluye a representantes de los interlocutores sociales.

CASO NÚM. 2461

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por

- **el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN)**
- **la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja (ATJPLR) y**
- **la Federación Judicial Argentina (FJA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes objetan acuerdos dictados por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén y el Tribunal Superior de la Provincia de La Rioja que a su juicio violan los convenios sobre libertad sindical al encuadrar la prestación de los trabajadores del Poder Judicial en los llamados servicios esenciales y al imponer servicios mínimos

305. La presente queja figura en una comunicación del Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN), la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja (ATJPLR) y la Federación Judicial Argentina (FJA) de noviembre de 2005.

306. El Gobierno transmitió sus observaciones por comunicación de fecha 29 de enero de 2007.

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

A. Alegatos de los querellantes

308. En su comunicación de noviembre de 2005, el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN), la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja (ATJPLR) y la Federación Judicial Argentina (FJA), manifiestan que consideran que se ha registrado una situación jurídica en perjuicio de los trabajadores judiciales del Estado de la provincia de Neuquén y del Estado de la provincia de La Rioja, cuyos gremios antes mencionados se encuentran nucleados en la Federación Judicial Argentina, que configura una grave conculcación de los principios consagrados en el ámbito internacional y que, acogidos por la legislación interna de la Argentina, garantizan la libertad sindical y el derecho de huelga.

309. Concretamente, las organizaciones querellantes objetan: 1) el Acuerdo núm. 3769, punto 3.º, emitido por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén el 2 de junio de 2004 que encuadra la prestación de los trabajadores de dicho poder del Estado en los llamados servicios esenciales, y 2) los Acuerdos núms. 133 y 62 emitidos por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de La Rioja de fechas 5 de noviembre de 1988 y 27 de abril de 2005 (según los querellantes, en virtud de lo establecido en el Acuerdo núm. 133 se deben establecer guardias de empleados judiciales los días de huelga, no obstante que se reconoce que las medidas de acción directa tienen por origen la falta de pago de las remuneraciones de los trabajadores del Poder Judicial, y se dispone el establecimiento de servicios mínimos con la posible ampliación de los mismos a discreción de cada tribunal inferior o juez (punto 5), indicándose que la negativa o reticencia parcial por parte de los trabajadores obligados a prestar servicios dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Estatuto Judicial (punto 3). Asimismo, según los querellantes el Acuerdo núm. 62 establece que la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja debe comunicar al órgano superior de justicia toda medida de fuerza que dispusiera (punto 1), con el agregado de disponer que cada tribunal de justicia debe comunicar por escrito la nómina del personal que adhiere a una huelga y del personal que no adhiere a una medida de acción directa (punto 2); también el acuerdo instruye al Departamento de Personal para que se constituya en cada oficina de los órganos judiciales a los fines de proceder a la verificación de los puntos anteriores, con indicación de los porcentajes de participación del personal en la adhesión a las citadas medidas de fuerza). Añaden los querellantes que con respecto a la provincia de La Rioja debe adicionarse la existencia de la ley núm. 5593, que en su artículo 2, inciso e), declara como servicio esencial a la administración de justicia en contraposición con toda la normativa nacional e internacional antes apuntada, delegando a la reglamentación de dicha calificación en el Tribunal Superior de Justicia.

B. Respuesta del Gobierno

310. En su comunicación de fecha 29 de enero de 2007, el Gobierno declara en relación con los alegatos relativos a la provincia de Neuquén que el conflicto con el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén quedó superado después de arduas gestiones de negociación y a través de un acuerdo relativo a un proyecto de ley acordado entre las partes, así como que la consideración de la actividad judicial como servicio esencial a efectos de la imposición de servicios mínimos en caso de huelga se ajuste a los principios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical y es plenamente constitucional, como surge de varias sentencias judiciales. En cuanto al conflicto en la provincia de La Rioja, el Gobierno declara que fue resuelto mediante la celebración de

acuerdos que se detallan en la respuesta y reitera que la actividad judicial es un servicio esencial. El decreto núm. 272/06 reglamenta la ley núm. 25771 y establece el funcionamiento de una comisión negociadora para que fije el servicio mínimo.

C. Conclusiones del Comité

- 311.** *El Comité observa que las organizaciones querellantes objetan el Acuerdo núm. 3769 emitido por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén el 2 de junio de 2004 que encuadra la prestación de los servicios de los trabajadores del Poder Judicial en los llamados servicios esenciales, así como los Acuerdos núms. 133 y 62 emitidos por el Tribunal Superior de la Provincia de La Rioja el 5 de noviembre de 1988 y el 27 de abril de 2005 que según los querellantes imponen la obligación de establecer servicios mínimos con la posibilidad de que éstos sean ampliados por decisión de cada tribunal inferior o juez y sanciones en caso de incumplimiento y la necesidad de que la Asociación de Trabajadores Judiciales de la Provincia de La Rioja comunique al órgano superior de justicia toda medida de fuerza que se disponga, junto con la nómina del personal que adhiere y el que no adhiere a una huelga. Por último, el Comité observa que las organizaciones querellantes añaden que la ley núm. 5593 de la provincia de La Rioja declara como servicio esencial a la administración de justicia.*
- 312.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) provincia de Neuquén: el conflicto con el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén quedó superado después de arduas gestiones de negociación y a través de un acuerdo relativo a un proyecto de ley acordado entre las partes, así como que la consideración de la actividad judicial como servicio esencial a efectos de la imposición de servicios mínimos en caso de huelga se ajuste a los principios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical y es plenamente constitucional, como surge de varias sentencias judiciales; 2) provincia de La Rioja: el conflicto fue resuelto mediante la celebración de acuerdos; como en el caso anterior, la actividad judicial es un servicio esencial.*
- 313.** *A este respecto, el Comité observa que de la documentación que las organizaciones querellantes y el Gobierno adjuntan a la queja surge que en ambos casos la declaración de servicio esencial del trabajo realizado por los funcionarios del Poder Judicial es a los efectos de garantizar la prestación del servicio por medio de un servicio mínimo. El Comité recuerda que en varias ocasiones ha puesto de relieve que los funcionarios de la administración pública y del Poder Judicial son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, como la suspensión del ejercicio del derecho o incluso su prohibición [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 578] y estima que las restricciones al ejercicio del derecho de huelga invocadas por los querellantes no son contrarias a los principios de la libertad sindical. Recordando que en las circunstancias de este caso existe un acuerdo sobre los servicios mínimos a respetar durante las huelgas en el Poder Judicial, el Comité recuerda que un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones; y que ha insistido en la importancia de que las disposiciones relativas a los servicios mínimos a aplicar en caso de huelga en un servicio esencial se determinen en forma clara, se apliquen estrictamente y sean conocidas a su debido tiempo por los interesados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 607 y 611].*

Recomendación del Comité

314. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que el presente caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2464

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

Queja contra el Gobierno de Barbados presentada por el Sindicato Nacional de Empleados Públicos (NUPW)

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno se niega a entablar negociaciones colectivas sobre una condición de empleo de los funcionarios y guardias de aduanas del puerto de Bridgetown. También alega que el Gobierno ha realizado descuentos de los salarios de los empleados que han participado en huelgas en protesta por la negativa del Gobierno a negociar sobre esta cuestión

- 315.** La queja figura en una comunicación de 15 de diciembre de 2005 del Sindicato Nacional de Empleados Públicos (NUPW).
- 316.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 11 de enero de 2007.
- 317.** Barbados 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 las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

318. En su comunicación de 15 de diciembre de 2005, la organización querellante señala que en marzo de 2003 el Gobierno instaló, en el puerto de Bridgetown, un sistema de vigilancia y seguridad por TV en circuito cerrado (TVCC) sin haber consultado a los trabajadores o sus sindicatos. En opinión de la organización querellante la instalación de dicho sistema representa la imposición unilateral de un cambio sustancial en las condiciones de empleo de los funcionarios afectados, a saber, los funcionarios y guardias de aduanas. A través de una carta de 16 de junio de 2003, la organización querellante sometió un proyecto de acuerdo (una copia del cual se adjunta a su comunicación) cuyo objetivo principal es limitar el acceso a las imágenes generadas por el sistema de TVCC a fin de proteger la identidad de los empleados de aduanas y sus familiares más cercanos respecto de los traficantes de droga, de armas y otras personas que realizan actividades ilegales.

- 319.** La organización querellante mantiene que, aunque en diferentes solicitudes escritas ha pedido que se entablen negociaciones sobre esta cuestión, el Gobierno siempre se ha negado a retirar el sistema de TVCC o iniciar negociaciones colectivas sobre dicha cuestión. Además, la organización querellante añade que después de una huelga de siete días que se realizó en marzo-abril de 2003 para protestar contra la utilización de este sistema, el Gobierno descontó de los salarios de los empleados, que participaron en dicha acción de protesta, el monto correspondiente a los días en los que tuvo lugar.
- 320.** La organización querellante adjunta diversos documentos en apoyo a sus alegatos, entre los que se incluyen: 1) las comunicaciones de 30 de julio, 19 de agosto, y 25 de septiembre de 2003, que la organización querellante dirigió al Ministerio de Finanzas, en relación con la propuesta de negociación con el Gobierno sobre la utilización del sistema de TVCC en el puerto de Bridgetown; la carta de 30 de julio de 2003 se refiere a una parte de las actas provisionales de una reunión que tuvo lugar el 3 de abril de 2003 en el Ministerio de la Función Pública a fin de debatir el sistema de vigilancia en la cual el secretario permanente del Ministerio dijo que el Gobierno «no está negociando la colocación o utilización de cámaras en el puerto de Bridgetown»; 2) una comunicación transmitida por la organización querellante al Ministerio de la Función Pública, el 31 de julio de 2003, que se refiere a una circular del contralor de aduanas en la que señala la intención del Gobierno de realizar deducciones de los salarios del personal de aduanas que participe en acciones reivindicativas; y 3) una comunicación dirigida a la organización querellante por el Ministerio de Finanzas, de 15 de agosto de 2003, que se refiere a la reunión que tuvo lugar en el Ministerio de la Función Pública el 3 de abril de 2003. En esta comunicación se confirma que la postura expresada por el secretario permanente en dicha reunión se mantiene: no habrá compromiso en lo que respecta a la cuestión de la seguridad.

B. Respuesta del Gobierno

- 321.** Por comunicación de 11 de enero de 2007, el Gobierno informa que en marzo de 2003, personal directivo del puerto de Barbados y representantes del Departamento de Aduanas discutieron planes para fortalecer la seguridad del puerto de Bridgetown, los que incluían la instalación de cámaras de TV. Entre esas primeras consultas se incluyó una presentación del plan de seguridad del puerto al Comité de Seguridad de la Marina y la Aviación, a la que asiste regularmente el Interventor de Aduanas. Una vez iniciado el proceso de instalación de las cámaras, se realizó una serie de reuniones y debates con la dirección de aduanas y del puerto y se desarrolló un extenso plan en el que se mostraba la ubicación de las cámaras así como un Protocolo para el correcto funcionamiento de las medidas de fortalecimiento de la seguridad en el puerto. El Protocolo fue posteriormente perfeccionado a fin de cubrir las siguientes áreas: previsión de un monitoreo conjunto de los sistemas de cámaras; colaboración en el uso y la destrucción de los datos y la información; procedimientos de investigación; establecimiento de un Comité de Dirección conjunto para revisar la operación de vigilancia por cámaras, e identificación de necesidades de formación.
- 322.** El Gobierno explica que a raíz de las nuevas medidas de seguridad de la industria de buques posteriores a los acontecimientos de 11 de septiembre de 2001, y el consiguiente establecimiento del Código Internacional para la Protección Marítima de los Buques y de Instalaciones Portuarias (PBIP) por la Organización Marítima Internacional, se exigió que el puerto adoptara medidas específicas de fortalecimiento de la seguridad. La no adopción de tales medidas hubiera implicado que Barbados fuera incluido en una lista negra y considerado una destinación insegura. El Gobierno había reconocido también la necesidad de incrementar la seguridad en el puerto; se acordó que deberían adoptarse una serie de iniciativas, incluida la instalación de cámaras. El Gobierno sostiene que la instalación de un sistema de cámaras no implica un cambio en los términos y condiciones de servicio del

personal de aduanas, dado que tal expresión se refiere a términos y condiciones fundamentales de empleo que rigen la relación entre el empleador y el trabajador.

- 323.** Según el Gobierno, el puerto de Barbados es legalmente responsable por la adopción de toda medida que considere necesaria para garantizar la seguridad de todo el cargamento a su cargo. Durante la huelga de los oficiales de la aduana, la autoridad portuaria suspendió el proceso de instalación de las cámaras y selló las lentes de las mismas. Sin embargo, una vez concluidas las consultas que llevaron a la redacción del Protocolo, las cámaras fueron nuevamente puestas en funcionamiento. Desde abril de 2006, la autoridad portuaria está a la espera de la confirmación del Departamento de Aduanas sobre su disponibilidad para firmar el Protocolo.
- 324.** El Gobierno confirma que se efectuaron deducciones a los salarios de los huelguistas por el período correspondiente a la huelga, y señala que de acuerdo con la ordenanza general núm. 3.29 no deben pagarse los salarios de los oficiales y empleados huelguistas, por los días o fracción del día durante los cuales participan de la huelga.
- 325.** Con respecto a las negociaciones con el querellante, el Gobierno informa que, el 23 de octubre de 2003, se realizó una reunión entre el Ministerio del Servicio Civil y el querellante. En dicha reunión, el Ministerio indicó que no estaba obligado a negociar la instalación del sistema de vigilancia por cámaras en el puerto de Barbados dado que se trata de una cuestión de seguridad nacional que, en consecuencia, no es materia negociable. Sin embargo, las preocupaciones del querellante serán llevadas a la atención de las agencias interesadas.

C. Conclusiones del Comité

- 326.** *El Comité observa que esta queja se refiere a la negativa a mantener negociaciones sobre la instalación y utilización de un sistema de TVCC en el puerto de Bridgetown a pesar de las diversas solicitudes realizadas a este respecto por la organización querellante. La organización querellante considera que la instalación del sistema de TVCC constituye una alteración de las condiciones de empleo de los funcionarios y guardias de aduanas que puede tener consecuencias para su seguridad y salud personal; por lo tanto, la utilización del sistema de vigilancia debería estar sujeto a negociaciones con el Gobierno. El Gobierno, por su parte, sostiene que la instalación de cámaras no constituye una alteración de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores. El Gobierno agrega que había ya informado al querellante que la instalación del sistema de TVCC es una cuestión de seguridad nacional y, por lo tanto, no está abierta a negociación. El Gobierno señala, sin embargo, que las preocupaciones del querellante serían señaladas a la atención de las agencias interesadas.*
- 327.** *A este respecto, el Comité recuerda que el artículo 4 del Convenio núm. 98 dispone el fomento de la negociación colectiva con objeto de reglamentar «por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». Por consiguiente, la gama de temas que pueden ser objeto de negociación colectiva es muy amplia, e incluye todas las cuestiones que fundamentalmente relacionadas con las condiciones de empleo; éstas incluyen: el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones de subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, el alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc. [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 913].*

328. *Sin embargo, ciertos temas pueden estar excluidos del ámbito de la negociación colectiva. Por ejemplo, en relación con alegatos sobre la negativa a realizar negociaciones colectivas sobre ciertas cuestiones relacionadas con el sector público, el Comité recordó la opinión de la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical respecto a que «existen ciertas cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial, a la dirección y funcionamiento de los asuntos del gobierno; esas cuestiones pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 920]. Sin embargo, el Comité también recuerda que, incluso en casos en los que se abordan cuestiones que pueden estar excluidas del ámbito de la negociación, tales como la determinación de unas líneas amplias de política educativa, todavía debe permitirse la negociación colectiva debido a las repercusiones que dichas cuestiones pueden tener en las condiciones de empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 922-923].*
329. *El Comité observa que la organización querellante señala que la instalación del sistema de TVCC tiene repercusiones en la seguridad del personal de aduanas y se refiere especialmente a la necesidad de proteger su identidad. A la luz de los principios mencionados, el Comité considera que la decisión de instalar un sistema de TVCC — debido a que forma parte de una política gubernamental más amplia de seguridad portuaria — puede considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación colectiva; sin embargo, la existencia de dicho sistema puede tener un impacto sobre las condiciones de empleo del personal de aduanas y, por lo tanto, debería ser objeto de consultas y negociación entre las partes. El Comité recuerda que cuando revisó otra queja relacionada con funcionarios de aduanas hizo hincapié en la importancia que concede a la promoción del diálogo y la consulta sobre las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y, las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate [véase 299.º informe, caso núm. 1808 (Costa Rica), párrafo 380], y pidió al Gobierno que entablara un diálogo con el sindicato sobre el impacto que el sistema de vigilancia podía tener en las condiciones de empleo del personal de aduanas. El Comité sugiere que, en caso de que se llegue a un bloqueo de la negociación respecto de las cuestiones planteadas, el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, establezca procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos que permita en aquellas ocasiones en que se recurra a ellos, que los interesados puedan participar en todas las etapas y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.*
330. *En lo que respecta a las deducciones salariales a los empleados por los días en los que han participado en acciones reivindicativas, el Comité recuerda que las deducciones salariales por los días de huelga no plantean objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 654]. Por consiguiente, el Comité no continuará el examen de esta cuestión.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que entable un diálogo con el sindicato sobre el impacto que puede tener el sistema de vigilancia en las condiciones de empleo del personal de aduanas y sugiere que, en caso de que se llegue a un bloqueo en la negociación de las cuestiones planteadas, el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, establezca procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos que permita en

aquellas ocasiones en que se recurra a ellos, que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.

CASO NÚM. 2491

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

**Queja contra el Gobierno de Benin
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio
de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma
Administrativa (SG/SYNTRA/MFPTRA)**

Alegatos: 1) diferentes medidas de las autoridades para separar a los sindicalistas de sus bases, inclusive el traslado de diez de ellos; 2) restricciones al derecho de reunión sindical; 3) actos de favoritismo de las autoridades en beneficio del sindicato SYNATRA; 4) disminución o desaparición, por motivo de huelga, de las primas relacionadas con las actividades de reclasificación con respecto a nueve sindicalistas, y 5) cambio unilateral de régimen de la prima de gestión cuya deducción correspondía a la organización querellante

332. La queja figura en las comunicaciones de SYNTRA-MFPTRA de 26 de mayo y 7 de julio de 2006.
333. El Gobierno envió sus observaciones mediante las comunicaciones de 18 de julio y 11 de septiembre de 2006.
334. Benin 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

335. En su comunicación de 26 de mayo de 2006, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma Administrativa alega que la división (efectuado por el gobierno anterior) del antiguo Ministerio de la Función Pública y de la Reforma Administrativa, en dos ministerios (el Ministerio del Trabajo y de la Función Pública y de la Reforma Administrativa, y el Ministerio de la Reforma Administrativa e Institucional) ha separado a los dirigentes sindicales de sus bases con las

consecuencias de desmovilizar y desestabilizar a la organización demandante, así como de dispersar a sus dirigentes.

- 336.** Además, las autoridades han procedido a los traslados de los sindicalistas (que no se fundaban en las necesidades de servicio), han intervenido en el funcionamiento de la organización querellante y han efectuado maniobras para oponer a los sindicatos del mismo medio de trabajo.
- 337.** Más concretamente, la organización querellante señala que las autoridades están decididas a lograr su desaparición. El 24 de mayo de 2005, diez dirigentes o sindicalistas de la organización querellante (todos los miembros del comité directivo y los responsables de las células de base de la Dirección de archivos en lo contencioso y de asuntos disciplinarios (DACAD) y de la Dirección de gestión de carreras de los funcionarios del Estado) fueron trasladados y, en consecuencia, separados de sus respectivas bases. Además, los militantes de la organización querellante están alarmados debido a las amenazas de traslado lejos de la capital, Cotonou, en caso de efectuar movimientos de huelga (como ocurrió con el sindicalista Henri Akpaoka después de la huelga de 2003).
- 338.** Por otra parte, la organización querellante adjunta una carta al Director del gabinete del Ministro de la Función Pública, de 12 de mayo de 2005, en la que se informa que «toda reunión de los trabajadores sin indicaciones claras del orden del día no será autorizada» y, en consecuencia, solicita al sindicato «aplazar la asamblea prevista en la correspondencia» relacionada con la realización de una asamblea general de los trabajadores del Ministerio. Se adjuntan cartas a la queja que dan cuenta de la injerencia, una de ellas de 9 de noviembre de 2005 que deniega la autorización para organizar ciertas reuniones de formación sobre deontología administrativa señalando al mismo tiempo que, de todas formas, la sala de conferencias no estaba disponible.
- 339.** La organización querellante subraya que el gabinete ministerial favorece al sindicato SYNATRA y le da facilidades (por ejemplo, un vehículo para efectuar las gestiones administrativas relacionadas con la prima de gestión y la prima de rendimiento).
- 340.** Por último, la redacción de la orden de extensión de la prima específica de gestión fue encomendada al sindicato SYNATRA (cercano al gabinete ministerial, según la organización querellante), que nunca presentó una moción de huelga en el pasado. Además, debido a la huelga, nueve sindicalistas de la organización querellante han experimentado la disminución (de más de la mitad) o la desaparición de las primas vinculadas a las actividades de reclasificación.
- 341.** En su comunicación de 7 de julio de 2006, la organización querellante alega que el 12 de septiembre de 2003, una nota de servicio (062/MFPTRA/DC/SGM/SA) oficializaba un acuerdo de los trabajadores en la asamblea general del Ministerio de la Función Pública y del Trabajo, en virtud del cual se establecía una deducción de una suma fija de 1.000 francos CFA, a favor de SYNTRA-MFPTRA, por concepto de prima específica de gestión. La organización querellante añade que para fomentar la división, el Ministerio ha anulado esta nota y así ha beneficiado al sindicato «patronal» SYNATRA que, por ejemplo, había invitado a sus afiliados a no seguir el movimiento de la huelga de abril de 2004 y a tener depositada su confianza en el gabinete ministerial.
- 342.** La organización querellante adjunta el texto de la nueva nota de servicio núm. 055 (tras la anulación de la nota núm. 062) que señala:

Debido a la existencia de varias organizaciones sindicales en el Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma Administrativa, el contenido de la nota de servicio núm. 062/MFPTRA/DC/SGM/SA, de 12 de septiembre de 2003, relativa a la deducción de la suma de mil francos CFA (1.000) por beneficiario, sobre la prima específica para la gestión del

personal del Estado en beneficio del Sindicato de los Trabajadores del Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma Administrativa (SYNTRA-MFPTRA) está anulado.

En consecuencia, toda deducción sobre dicha prima deberá efectuarse de concertación entre las organizaciones sindicales ya mencionadas, en lo sucesivo.

B. Respuesta del Gobierno

- 343.** En su comunicación de 18 de julio de 2006, el Gobierno indica que la organización querellante SYNTRA-MFPTRA estima que los traslados, objeto del título de destino núm. 041-MFPTRA/DC/SGM/DA/SA, de 24 de mayo de 2005, son abusivos debido a que han separado de sus bases, a los miembros de la comisión directiva del sindicato silenciando de esta manera al sindicalismo en el Ministerio de la Función Pública y del Trabajo. A este respecto, el Gobierno observa que deben considerarse varios elementos en la apreciación de este alegato que confirman que los traslados han sido motivados sólo en interés de la buena marcha del servicio público y, en consecuencia, en ningún caso han sido dirigidos contra un sindicato en particular. En primer lugar, el título de traslado impugnado concierne a 31 funcionarios, pero el SYNTRA-MFPTRA solamente cita a una decena que tienen la calidad de miembros de la comisión directiva y de las células de base o de supuestos simpatizantes. En segundo lugar, la medida de reorganización ha tomado en cuenta todas las direcciones generales del Ministerio y no únicamente la Dirección de la Función Pública como ha tratado de afirmar el SYNTRA-MFPTRA. Por último, los servicios de origen de todos los funcionarios trasladados, así como los nuevos servicios de acogida, están en la misma ciudad y a una distancia de menos de cinco (5) kilómetros. Algunos están situados incluso en el mismo recinto, como la dirección de la gestión de carreras de los funcionarios del Estado, la oficina de relaciones con los usuarios y la dirección de la administración.
- 344.** La queja se refiere a la división del antiguo Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Reforma Administrativa en dos departamentos distintos, a saber: el Ministerio del Trabajo y de la Función Pública (MTFP) y el Ministerio de la Reforma Administrativa e Institucional (MRAI). Los funcionarios que pertenecían a la ex Dirección general de la reforma y de la modernización de la administración (DGRMA) se encuentran en el Ministerio encargado de la Reforma Administrativa e Institucional, tengan o no la calidad de sindicalistas. El hecho de que unos sindicalistas se encuentren en el MRAI no presenta, ningún tipo de injusticia y, en consecuencia, no esconde ninguna intención de desmovilización de los órganos sindicales.
- 345.** En cuanto a la derogación de la nota de servicio núm. 055/MFPTRA/DC/SGM/SA, de 24 de noviembre de 2004, que subordina toda deducción sobre la prima específica de gestión del personal del Estado, efectuada inicialmente a favor de SYNTRA-MFPTRA, a una concertación entre los diferentes órganos sindicales, el Gobierno indica en su comunicación de 11 de septiembre de 2006 que esta decisión está justificada por la existencia, al interior del Ministerio del Trabajo y de la Función Pública, de otras dos organizaciones sindicales, a saber, el Sindicato Nacional de la Administración del Trabajo (SYNACAT) y el sindicato autónomo de los trabajadores del MFPTRA (SYNATRA). La medida de deducción de oficio de las primas de los funcionarios ya no podía mantenerse, a riesgo de ser calificada de discriminatoria, dado que no se transfería fracción alguna en beneficio de SYNACAT y de SYNATRA. De esta manera, la administración no ha tomado ninguna decisión arbitraria y no es culpable de injerencia en los asuntos sindicales sino que ha garantizado la igualdad de trato.
- 346.** En cuanto al alegato de SYNTRA-MFPTRA según el cual los responsables del Ministerio de la Función Pública y del Trabajo se opusieron a la realización de sus reuniones de concertación, el Gobierno precisa que en el Ministerio nunca se han prohibido las

reuniones sindicales. Sin embargo, la seguridad en los lugares de trabajo es de competencia exclusiva del jefe de departamento quien asume la responsabilidad en los casos de alteración del orden público. La exigencia de indicar el orden del día de una reunión no puede ser interpretada como una intromisión en las actividades de la organización sindical, dado que dicha reunión podría efectuarse en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo. Finalmente, cabe señalar que esta demanda se efectuó al día siguiente de las huelgas políticas provocadas por el SYNTRA-MFPTRA en conformidad con la decisión de la Central de Sindicatos de los Trabajadores de Benin, a la cual está afiliada el SYNTRA-MFPTRA.

C. Conclusiones del Comité

- 347.** *El Comité observa que los alegatos se refieren a: 1) diferentes medidas de las autoridades para separar a los sindicalistas de sus bases, inclusive el traslado de diez de ellos; 2) restricciones al derecho de reunión sindical; 3) actos de favoritismo de las autoridades en beneficio del sindicato SYNATRA; 4) disminución o desaparición, por motivo de huelga, de las primas vinculadas a las actividades de reclasificación con respecto a nueve sindicalistas, y 5) cambio unilateral de régimen de la prima de gestión cuya deducción correspondía a la organización querellante.*
- 348.** *En lo que concierne a los alegatos sobre los traslados de los dirigentes o sindicalistas de la organización querellante, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la motivación ha sido el buen funcionamiento del servicio público, que ha afectado a 31 funcionarios, de los cuales solamente diez aparecen mencionados por la organización querellante, se produjo en todas las direcciones generales del Ministerio y ha implicado destinaciones en la misma ciudad en centros distantes de menos de cinco kilómetros o que se encuentran en el mismo recinto. Sin embargo, el Comité llama la atención del Gobierno sobre el hecho de que el traslado de los sindicalistas ha tenido consecuencias para el funcionamiento eficaz del sindicato y subraya que el Gobierno no ha consultado a la organización querellante con ocasión de estos traslados. El Comité pide al Gobierno que estudie con la organización querellante la forma de atenuar el impacto de esta medida y le ruega al Gobierno que proceda a consultar de manera completa y franca cuando considere necesario proceder al traslado de un número importante de trabajadores, incluidos los sindicalistas.*
- 349.** *En lo que se refiere a los alegatos sobre las restricciones al derecho de reunión, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, las reuniones sindicales nunca han sido prohibidas y que la solicitud de indicación del orden del día de las reuniones estaría relacionada con la seguridad en los lugares de trabajo. El Comité observa, sin embargo, que el sindicato debería poder efectuar las reuniones sindicales sin necesidad de comunicar a las autoridades el orden del día, habida cuenta del principio del artículo 3 del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones tienen derecho de organizar libremente sus actividades sin injerencia de las autoridades. El Comité subraya además, que la organización querellante ha enviado copia de una comunicación del gabinete del Ministro de la Función pública, de 9 de noviembre de 2005, negando la autorización para organizar algunas reuniones de formación sobre deontología administrativa señalando al mismo tiempo que, de todas formas, la sala de conferencias no estaba disponible. Habida cuenta de la declaración del nuevo Gobierno en el sentido de que las reuniones sindicales nunca se han prohibido en el Ministerio, el Comité ruega al Gobierno que respete plenamente el derecho de reunión sindical sin exigir la comunicación del orden del día, que es un asunto interno de los sindicatos.*
- 350.** *En lo que respecta al alegato sobre el cambio unilateral de régimen de la prima de gestión cuya deducción correspondía a la organización querellante, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno, en el sentido de que ese cambio tomaba en consideración la*

existencia de tres sindicatos en el Ministerio de la Función Pública y que tenía por objeto garantizar la igualdad de trato entre las organizaciones.

351. *Finalmente, observando que el Gobierno no ha enviado sus observaciones sobre los alegatos relativos a: 1) los actos de favoritismo de las autoridades en beneficio del sindicato SYNATRA (según los alegatos, cercano al director del gabinete ministerial), y 2) la disminución o la desaparición, por motivo de huelga, de las primas relacionadas con las actividades de reclasificación con respecto a nueve sindicalistas, el Comité pide al Gobierno que aclare estas cuestiones con la organización querellante con el objeto de asegurar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) en lo que concierne a los alegatos sobre el traslado de los dirigentes o sindicalistas de la organización querellante, el Comité invita al Gobierno a estudiar con la organización querellante la forma de atenuar el impacto de esta medida y pide al Gobierno que proceda a consultar de manera completa y franca cada vez que considere necesario ordenar el traslado de un número importante de trabajadores, incluidos los sindicalistas;*
- b) en lo que se refiere a los alegatos sobre las restricciones al derecho de reunión, habida cuenta de la declaración del nuevo Gobierno, según la cual las reuniones sindicales nunca se han prohibido en el Ministerio, el Comité ruega al Gobierno que respete plenamente el derecho de reunión sindical sin exigir la comunicación del orden del día, que es un asunto interno de los sindicatos, y*
- c) en cuanto a los alegatos relativos a: 1) los actos de favoritismo de las autoridades en beneficio del sindicato SYNATRA (según los alegatos, cercano al director del gabinete ministerial), y 2) la disminución o la desaparición, por motivo de huelga, de las primas relacionadas con las actividades de reclasificación con respecto a nueve sindicalistas, el Comité pide al Gobierno que aclare estas cuestiones con la organización querellante con el objeto de garantizar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*

CASO NÚM. 2470

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Brasil

presentada por

— la Central de Trabajadores del Brasil (CUT) y

— el Sindicato de los Químicos Unificado – Regional Vinhedo

Alegatos: prácticas antisindicales; constitución a instancia de la empresa de un órgano de representación de los trabajadores paralelo al Sindicato; no reconocimiento del Comité Sindical Nacional; presión sobre los trabajadores para que se desafilien del Sindicato

- 353.** Las organizaciones querellantes presentaron su queja por comunicaciones de 1.º de diciembre de 2005 y 13 de enero de 2006.
- 354.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 12 de septiembre de 2006. Por comunicación de 2 de octubre de 2006, el Gobierno transmitió los comentarios de la empresa UNILEVER en relación a la queja.
- 355.** Brasil 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) pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A. Alegatos de los querellantes

- 356.** En su comunicación de 1.º de diciembre de 2005 las organizaciones querellantes alegan el incumplimiento de las garantías relativas a la libertad sindical previstas en los Convenios núms. 87 y 98 por parte de la empresa IGL Industrial Ltda., perteneciente al grupo económico transnacional UNILEVER.
- 357.** Las organizaciones querellantes señalan que el Sindicato de los Químicos Unificados — Regional Vinhedo — (en adelante, el Sindicato), representa a cerca de 2.000 trabajadores del ramo químico activos en la base territorial de Vinhedo, de los cuales 822 están afiliados al mismo. Indican asimismo que este último afilia a 313 de los 524 trabajadores de la empresa IGL Industrial Ltda., lo que representa una tasa de sindicalización del 59,70 por ciento, muy superior al promedio del país.
- 358.** Concretamente, las organizaciones querellantes alegan que a lo largo de las dos últimas décadas el accionar de la empresa se ha caracterizado por el uso de prácticas autoritarias y la reticencia al diálogo social lo que, agregan, queda demostrado por la extensa lista de conflictos con el Sindicato que se han suscitado en esos años.
- 359.** A título de ejemplo, los querellantes mencionan que en 1991 un cese de actividades de tres días culminó con la intervención de la Fuerza de Choque de la Policía Militar del Estado de São Paulo solicitada por la empresa para reprimir a los huelguistas que manifestaban frente a las instalaciones de la misma. A lo largo de los años 90 el Sindicato promovió varios ceses de actividades por algunas horas. Desde 2001, paralizó en tres ocasiones la

línea de producción de la empresa por un día con el objetivo de reivindicar salarios, la renovación de contratos colectivos y protestar contra los despidos masivos efectuados por la empresa en los últimos años. A todas esas acciones, IGL Industrial Ltda. respondió con amenazas telefónicas a los trabajadores y la filmación de manifestaciones a fin de identificar a los empleados participantes y ejercer presión sobre ellos. Asimismo, la empresa recurre sistemáticamente a la infiltración de jefes en las asambleas de los trabajadores y niega el acceso de los dirigentes sindicales a la planta industrial. Cuando el acceso es permitido, debe hacerse en compañía de los guardias de seguridad de la empresa lo que inhibe el contacto con los trabajadores.

- 360.** Durante el último cese de actividades efectuado por el Sindicato, en marzo de 2005, la empresa ordenó al servicio de seguridad que cortara las cercas de alambre a fin de que los rompe-huelgas pudieran evitar la línea de piquete realizada por los huelguistas. Además, gerentes y coordinadores intimidaron a los trabajadores para que ingresaran a trabajar, incluso fuera de la planta industrial.
- 361.** Las organizaciones querellantes alegan también que la empresa constituyó una forma propia de representación de los empleados en el lugar de trabajo, paralela al Sindicato, a través de un órgano denominado Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente. Este tiende a desempeñar el papel de un sindicato de empresa — hipótesis legal inexistente en el derecho sindical brasileiro — constituido bajo los auspicios de la dirección de IGL Industrial Ltda. y dócil ante sus deseos e imposiciones. Las organizaciones querellantes destacan además que UNILEVER se niega a reconocer el Comité Sindical Nacional de UNILEVER Brasil formado por los sindicatos representativos de todas las plantas existentes en el territorio nacional.
- 362.** Por último, la más reciente y grave actitud de la empresa, que dio origen a una consulta ante la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR y a la presente queja, fue la campaña de desafiliación sindical de sus empleados, iniciada en enero de 2005 con la distribución de formularios de desafiliación y que alcanzó su punto máximo en marzo de ese año con la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita (toll free, iniciada por el prefijo 0800 en el sistema de telefonía brasileiro) que contaba, entre las varias opciones ofrecidas, con la posibilidad de solicitar la desafiliación del sindicato. Al acceder a dicha opción, el trabajador era asistido en el relleno y envío de la solicitud de desafiliación por una persona al servicio de la empresa. Esta situación, que perduró por alrededor de un mes, constituyó, según el querellante, una grave injerencia en las actividades legítimas del Sindicato.
- 363.** En conclusión, las organizaciones querellantes solicitan que se recomiende al Gobierno del Brasil que garantice: el libre ejercicio de manifestación sindical dentro y fuera del establecimiento de la empresa IGL Industrial Ltda.; la libertad de afiliación al Sindicato; la libertad de realización de piquetes pacíficos sin injerencia de la empresa; la abstención por parte de la empresa de toda práctica que incentive la desafiliación al Sindicato; el reconocimiento por la empresa del mencionado Comité Sindical Nacional y la abstención por parte de la empresa de filmar o fotografiar las manifestaciones y asambleas de los trabajadores sin el previo consentimiento individual de éstos y del Sindicato.

B. Respuesta del Gobierno

- 364.** En su comunicación de 12 de septiembre de 2006, el Gobierno informa que una denuncia contra UNILEVER por supuesta violación de los principios contenidos en las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) había sido presentada ante el Punto de Contacto Nacional en Brasil por el Sindicato de los Químicos Unificados – Regional Vinhedo – y la Confederación Nacional de los Químicos de la Central Unica de Trabajadores (CUT) a raíz

del anuncio hecho por la empresa relativo al cierre de la planta de producción en Vinhedo y su traslado al municipio de Ipojuca, hecho que no había sido comunicado a los representantes de los trabajadores.

- 365.** Una nueva denuncia contra la empresa fue presentada, bajo la forma de consulta, ante la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR por la CUT, en mayo de 2005, por supuestas prácticas antisindicales relativas en particular a la distribución de un formulario de desafiliación intitulado «Exclusión de afiliados al sindicato» y la puesta a disposición de un número telefónico gratuito del Departamento de Recursos Humanos para que los interesados solicitaran la exclusión de la planilla de pagos. Este hecho, que había sido anteriormente denunciado ante el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitando la intervención del Ministerio Público de Trabajo, es a su vez objeto de la presente queja examinada por el Comité.
- 366.** El Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo y Empleo envió un Auditor Fiscal para que entrevistara a las partes y solicitó además por escrito a la empresa UNILEVER que transmitiera sus comentarios sobre la queja.
- 367.** En reunión con el Auditor Fiscal los representantes del Sindicato reiteraron de manera general los elementos contenidos en la queja y señalaron algunos nuevos elementos. En particular, manifestaron que la empresa sigue una política antisindical que no siempre puede ser demostrada con datos objetivos pero se refleja en una práctica permanente tendiente a debilitar el papel de representación del Sindicato. Asimismo, los directivos coaccionan a los trabajadores, en horario de trabajo, para que se desafilien del Sindicato. Hasta el 2004, los dirigentes sindicales que eran empleados de la empresa, debían ser acompañados por guardias de seguridad para ingresar en los locales de la empresa; tras la denuncia de esta práctica, la empresa adoptó este procedimiento para todos sus empleados, fuera del horario de trabajo. El Sindicato no participa en las negociaciones sobre la participación en los resultados de la empresa, según lo que establece la ley. La empresa había ofrecido un servicio interno de comunicación telefónica para que los trabajadores solicitaran la desafiliación al Sindicato: el mismo fue desactivado tras la denuncia del Sindicato. La empresa promueve foros de discusión con los trabajadores que en principio serían positivos a no ser porque se rechaza la participación organizada del Sindicato; citan como ejemplo el Programa Abierto Para Oír y el Grupo de Trabajo para Mejora del Ambiente. Alegan por último que la empresa no envía copia de las reuniones de la Comisión Interna de Accidentes de Trabajo al Sindicato.
- 368.** En reunión con el Auditor Fiscal los representantes de la empresa negaron la existencia de cualquier práctica, encubierta o explícita, destinada a restringir la acción sindical. Afirmaron que el procedimiento de acompañamiento por guardias de seguridad dentro de la empresa se aplica a toda persona que no forme parte de su personal, independientemente de que se trate o no de un dirigente sindical, e incluso a sus empleados cuando la visita se realiza fuera de su horario de trabajo.
- 369.** Con respecto al alegato relativo a la puesta a disposición de un número telefónico gratuito para facilitar la desafiliación de los trabajadores, informaron que la empresa dispone de un servicio interno de comunicación telefónica con varios fines, uno de los cuales hacía posible que los trabajadores solicitaran el cese del descuento de la cuota sindical. En este caso, se orientaba a los trabajadores para que en primer lugar contactasen al Sindicato a fin de formalizar su desvinculación del mismo. Los representantes de la empresa no dieron información sobre los motivos de la interrupción de dicho servicio telefónico. El Gobierno transcribe a este respecto una comunicación divulgada por la empresa, que le fue entregada por el Sindicato, intitulada «Exclusión de afiliados al Sindicato» y cuyo tenor es el siguiente: «Sírvese llamar al 0800 de Recursos Humanos a fin de abrir un llamado

solicitando la exclusión de los descuentos de la hoja de pago y enviarnos el documento con el número de llamado».

- 370.** Con respecto al «Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente», los representantes de la empresa informaron que el mismo dejó de existir en 2004. Este y otros programas semejantes como el «Programa Abierto para Escuchar» (Programa Aberto Para Ouvir) funcionan como canal de comunicación con los empleados con el objetivo de discutir medidas que mejoren la calidad de vida en el trabajo; la participación está abierta a todo trabajador y las reuniones se realizan en horario de trabajo de manera trimestral. Aclararon que no se permite la participación de dirigentes sindicales que no son empleados de la empresa dado que se trata de una actividad abierta únicamente a su personal. Posteriormente se creó el *Global People Survey* con objetivos similares al Grupo de Trabajo para la Mejoría del Ambiente. Los representantes de la empresa agregaron que no existían documentos escritos sobre el funcionamiento de estos programas.
- 371.** Por último, el Gobierno afirma en su comunicación que el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Delegación Regional del Trabajo en Sao Paulo tiene plenas facultades para investigar todo incumplimiento de la legislación laboral y facilitar los medios para buscar el entendimiento entre las partes mediante el diálogo social.

Observaciones formuladas por UNILEVER transmitidas por el Gobierno

- 372.** En su comunicación de 2 de octubre de 2006, el Gobierno transmitió las observaciones formuladas por UNILEVER sobre la queja. Esta informa que opera en Brasil desde hace 80 años y que en sus 13 fábricas situadas en el país emplea a más de 13.000 trabajadores. En su Código de Principios de Negocios se prevé el respeto de cualquier representación legítima de los trabajadores, así como su derecho de asociación. La empresa cree en el diálogo y mantiene canales de comunicación permanentemente abiertos con sus empleados. UNILEVER informa que en el país mantiene contacto directo con 15 sindicatos diferentes y que el Sindicato de los Químicos Unificados – Regional Vinhedo – representa sólo el 3,4 por ciento del contingente total de empleados en el país. Señala que la elevada tasa de sindicación mencionada por el Sindicato en sí misma es suficiente para desvirtuar las alegadas «prácticas antisindicales y actitudes autoritarias de la empresa». UNILEVER rechaza taxativamente las acusaciones mencionadas en la queja y afirma que siempre ha actuado en el sentido de proteger la integridad física de sus trabajadores y su patrimonio, respetando el libre ejercicio del derecho de manifestación sindical, incluso cuando ha sido ejercido de manera violenta y agresiva.
- 373.** Con respecto a los alegatos relativos a la campaña de desafiliación sindical, UNILEVER informa que en enero de 2005 puso en práctica un nuevo servicio para sus trabajadores relativo a procedimientos de recursos humanos a través de la puesta a disposición de una línea telefónica 0800 a través de la cual todos los empleados de América Latina pueden realizar consultas y solicitar servicios relativos a la administración del personal (por ejemplo, el reintegro de gastos médicos, la inscripción en programas de entrenamiento y la autorización para el descuento en la planilla de pagos). Dicho servicio es prestado por una empresa subcontratada bajo la orientación de UNILEVER. Afirma que el Sindicato distorsiona la verdad al afirmar que al afirmar que en marzo de 2005 se implementó un servicio para la desafiliación sindical: el mismo fue puesto en funcionamiento en enero y no tenía vinculación alguna con la cuestión sindical. Lo ocurrido fue que a raíz de un elevado número de solicitudes de información sobre cómo proceder a la desafiliación sindical, lo que acarrea la suspensión del descuento de la cuota sindical mensual en la planilla de pago, un funcionario de la empresa subcontratada, de su propia iniciativa, de buena fe pero en disonancia con la Dirección de UNILEVER, resolvió emitir un formulario de orientación y lo colocó en el panel de avisos a fin de facilitar su trabajo. Esta

comunicación fue retirada de dicho panel el mismo día y no un mes más tarde como lo señala el Sindicato, y en su lugar se colocó otra comunicación que reiteraba el respeto por la libertad de afiliación sindical de sus trabajadores y la postura de UNILEVER al respecto según lo previsto en el Código de Principios. Los términos de dicha comunicación fueron incluso acordados con el Sindicato.

- 374.** Con respecto al alegato relativo al funcionamiento del Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente, UNILEVER explica que siempre en el afán de mantener permanentes canales de comunicación con sus trabajadores, ha creado, desarrollado y perfeccionado distintos mecanismos para ello. A título de ejemplo menciona que en 1988 se creó en este sentido el Canal Va y Viene, el que ha sufrido modificaciones y adaptaciones a lo largo de los años pero cuyo objetivo primordial es el respeto por la información y la opinión de sus empleados. El componente «Va» del sistema consiste en suministrar a los empleados informaciones relevantes sobre el desenvolvimiento de los negocios, a través de boletines informativos, reuniones generales, etc. El componente «Viene» permite a los empleados manifestar libremente sus opiniones, reivindicaciones, esclarecer dudas, elaborar sugerencias, etc. Muchas han sido las formas utilizadas al respecto: la más amplia fue una encuesta realizada dos años atrás que tuvo un 93 por ciento de respuesta; los programas «hable con el presidente», «café de la mañana con el director», etc. UNILEVER subraya que el Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente, creado en 1988, es apenas una de las formas utilizadas para ese fin y en modo alguno ha tenido la finalidad de sustituir o inhibir la acción sindical.
- 375.** Con respecto al reconocimiento del Comité Nacional Sindical, UNILEVER sostiene que el Sindicato de los Químicos Unificados – Regional Vinhedo – ha reivindicado insistentemente una representación sindical a través de dicho Comité el que está actualmente constituido sólo por otros tres sindicatos que juntos representan el 1,9 por ciento de los trabajadores de UNILEVER. Los restantes 11 sindicatos, que representan el 95 por ciento del personal consideran la iniciativa como una amenaza para su organización y no reconocen al Comité Nacional Sindical como representante de sus intereses.
- 376.** Por último, UNILEVER adjunta a su comunicación tres cartas de diferentes sindicatos en las que, en términos muy similares, los secretarios generales afirman que la empresa respeta los convenios colectivos y los convenios de la OIT.

C. Conclusiones del Comité

- 377.** *El Comité recuerda que los alegatos en el presente caso se refieren a prácticas antisindicales respecto del Sindicato de los Químicos Unificados – Regional Vinhedo – (en adelante el Sindicato); constitución a instancia de la empresa de un órgano de representación de los trabajadores paralelo al Sindicato, no reconocimiento del Comité Sindical Nacional y el ejercicio de presión sobre los trabajadores para que se desafilien del Sindicato, en la empresa IGL Industria Ltda., perteneciente al grupo económico transnacional UNILEVER. El Comité observa que tiene ante sí, además de la información enviada por los querellantes y el Gobierno, las observaciones de UNILEVER. Asimismo, el Comité observa con preocupación que, de manera general, el Gobierno se limita a transmitir la información recabada de ambas partes sin emitir juicio al respecto.*

Prácticas antisindicales: intimidación de trabajadores sindicalizados a raíz de su participación en protestas y ceses de actividades

- 378.** *El Comité toma nota de que según los querellantes el accionar de UNILEVER se ha caracterizado en las dos últimas décadas por la reticencia al diálogo social y el*

seguimiento de una política antisindical. En particular, el Comité toma nota de que los querellantes alegan una serie de prácticas antisindicales tales como amenazas telefónicas a los trabajadores tras su participación en ceses de actividades, la filmación de manifestaciones a fin de identificar a los empleados y ejercer presión sobre ellos, y la infiltración de jefes en las asambleas de los trabajadores. Asimismo, alegan que en un cese de actividades realizado en marzo de 2005, la empresa ordenó al servicio de seguridad que cortara las cercas de alambre a fin de que los rompe-huelgas pudieran evitar la línea de piquete y al mismo tiempo, el personal directivo intimidó a los trabajadores, incluso fuera de la planta industrial, para que ingresaran a trabajar.

- 379.** *El Comité toma nota de que los representantes de la empresa niegan la existencia de cualquier práctica, encubierta o explícita, destinada a restringir la acción sindical y subrayan que su Código de Principios de Negocios prevé el respeto de cualquier representación legítima de los trabajadores. El Comité toma nota también de que, según los representantes de la empresa, la elevada tasa de afiliación al Sindicato (59,7 por ciento) es en sí misma suficiente para desvirtuar las alegadas prácticas antisindicales.*
- 380.** *El Comité observa la contradicción existente entre las afirmaciones de los querellantes y las de los representantes de la empresa. A este respecto, lamentando observar que la respuesta del Gobierno no contiene observaciones específicas sobre las distintas prácticas antisindicales alegadas, en particular las amenazas telefónicas, la filmación de manifestaciones y la infiltración de jefes en las asambleas de los trabajadores, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación sobre estos alegatos y le envíe informaciones detalladas al respecto.*
- 381.** *En cuanto al alegato relativo al procedimiento de acompañamiento de los dirigentes sindicales por guardias de seguridad dentro de la empresa, el Comité toma nota de que según lo manifestado por los representantes de la empresa, confirmado por los querellantes, dicho procedimiento se aplica actualmente a toda persona que no forme parte de su personal, independientemente de que se trate o no de un dirigente sindical, e incluso a sus empleados cuando la visita se realiza fuera de su horario de trabajo. El Comité recuerda el principio general según el cual, para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1106]. Al mismo tiempo, el Comité considera que el acompañamiento por personal de seguridad puede ser considerado en ciertas circunstancias como una medida necesaria. Sin embargo, considerando que dicho procedimiento no debería interferir en los asuntos internos del sindicato ni en la posibilidad de que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informales de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para asegurar que los dirigentes sindicales puedan contar con el espacio necesario para comunicar libremente con los trabajadores sin injerencia del empleador y sin la presencia de éste o de guardias de seguridad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Constitución a instancia de la empresa de un órgano de representación de los trabajadores paralelo al Sindicato

- 382.** *En cuanto a la alegada creación de una forma propia de representación de los empleados en el lugar de trabajo, paralela al Sindicato, a través de un órgano denominado Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente, el Comité toma nota de que según los querellantes éste y otros foros de discusión podrían ser positivos si no se rechazara la participación*

organizada del Sindicato y dado que los mismos tienden a desempeñar el papel de un sindicato de empresa constituido bajo los auspicios de la dirección. El Comité toma nota de las observaciones de los representantes de la empresa al respecto según las cuales: el Grupo de Trabajo en cuestión y otros programas semejantes funcionan como canal de comunicación con los empleados con el objetivo de discutir medidas que mejoren la calidad de vida en el trabajo y permitan respetar el derecho de información y opinión de los trabajadores; la participación está abierta a todo trabajador y las reuniones se realizan en horario de trabajo de manera trimestral; no se permite la participación de dirigentes sindicales que no son empleados de la empresa dado que se trata de una actividad abierta únicamente al personal. El Comité toma nota de que UNILEVER subraya que el Grupo de Trabajo es apenas una de las varias formas utilizadas como canal de comunicación y que en modo alguno ha tenido la finalidad de sustituir o inhibir la acción sindical. Considerando que en sí mismos los foros de discusión o programas de comunicación promovidos por la empresa no constituyen una violación a la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar, a la luz del resultado de la investigación sobre las alegadas prácticas antisindicales, que los mismos no sean utilizados en detrimento del Sindicato, única entidad que puede presentar garantías de independencia tanto en su constitución como en su funcionamiento.

No reconocimiento del Comité Sindical Nacional de UNILEVER

383. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que UNILEVER se niega a reconocer el Comité Sindical Nacional de UNILEVER Brasil formado por los sindicatos representativos de todas las plantas existentes en el territorio nacional. El Comité toma nota de que sobre este punto UNILEVER sostiene que el Sindicato ha reivindicado insistentemente una representación sindical a través de dicho Comité pero que el mismo está actualmente constituido sólo por otros tres sindicatos. Los restantes 11 sindicatos, que representan el 95 por ciento del personal consideran la iniciativa como una amenaza para su organización y no reconocen a dicho Comité como representante de sus intereses. El Comité observa la contradicción existente entre las versiones de los querellantes y de los representantes de la empresa. Lamentando observar que el Gobierno no ha enviado sus observaciones al respecto, le solicita que sin demora realice una investigación sobre la veracidad de este alegato y le informe al respecto.

Presión sobre los trabajadores para que se desafilien del Sindicato

384. Por último, el Comité toma nota de que los querellantes alegan que la empresa ha realizado una campaña de desafiliación sindical iniciada en enero de 2005 con la distribución de formularios de desafiliación y que alcanzó su punto máximo en marzo de 2005 con la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita del Departamento de Recursos Humanos que contaba, entre las varias opciones ofrecidas, con la posibilidad de solicitar la desafiliación del sindicato. Esta situación, alegan, perduró por alrededor de un mes. El Comité toma nota de las observaciones de la empresa al respecto según las cuales dicho servicio, prestado a través de una empresa subcontratada, tenía como objetivo la realización de consultas relativas a la administración del personal y no tenía en principio vinculación alguna con la cuestión sindical. Sin embargo, a raíz de un elevado número de solicitudes de información sobre cómo proceder a la desafiliación sindical con la consiguiente suspensión del descuento de la cuota sindical, un funcionario de la empresa subcontratada, por iniciativa propia, preparó dicho formulario y lo colocó en el panel de avisos. La empresa sostiene que dicho papel fue retirado el mismo día.

385. *El Comité considera que la distribución de formularios de desafiliación y la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita con la posibilidad de solicitar la desafiliación del Sindicato, constituyen una injerencia en los asuntos internos del Sindicato. A este respecto, el Comité recuerda que en el artículo 2 del Convenio num. 98 se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración, y pide al Gobierno que establezca mecanismos que permitan corregir de manera rápida los efectos de este tipo de injerencia, incluida la imposición de sanciones suficientemente disuasivas en contra del empleador, y evitar este tipo de incidentes en el futuro.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité observa con preocupación que, de manera general, el Gobierno se limita a transmitir la información recabada de ambas partes sin emitir juicio al respecto;*
- b) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación sobre los alegatos relativos a diferentes prácticas antisindicales realizadas por la empresa (amenazas telefónicas a trabajadores, filmación de manifestaciones para ejercer presión sobre los empleados, infiltración de jefes en las asambleas de los trabajadores, corte de las cercas de alambre para evitar la línea de piquete e intimidación a los trabajadores por parte del personal directivo para que ingresaran a trabajar durante un cese de actividades) y le envíe informaciones detalladas al respecto;*
- c) observando que el acompañamiento de los dirigentes sindicales por personal de seguridad puede ser considerado en ciertas circunstancias como una medida necesaria pero que dicha medida no debería interferir en los asuntos internos del sindicato ni en la posibilidad de que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para asegurar que los dirigentes sindicales puedan contar con el espacio necesario para comunicar libremente con los trabajadores sin injerencia del empleador y sin la presencia de éste o de guardias de seguridad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- d) respecto de la creación de un órgano de representación de los trabajadores paralelo al Sindicato, considerando que en sí mismos los foros de discusión o programas de comunicación promovidos por la empresa no constituyen una violación a la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar, a la luz del resultado de la investigación sobre las alegadas prácticas antisindicales, que los mismos no sean utilizados en detrimento del Sindicato, única entidad que puede presentar garantías de independencia tanto en su constitución como en su funcionamiento;*

- e) *lamentando observar que el Gobierno no ha enviado observaciones sobre el no reconocimiento del Comité Sindical Nacional por parte de UNILEVER, le solicita que realice sin demora una investigación sobre la veracidad de este alegato y le informe al respecto, y*
- f) *en cuanto a la distribución de formularios de desafiliación y la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita con la posibilidad de solicitar la desafiliación del Sindicato, el Comité pide al Gobierno que establezca mecanismos que permitan corregir de manera rápida los efectos de este tipo de injerencia, incluida la imposición de sanciones suficientemente disuasivas en contra del empleador, y evitar este tipo de incidentes en el futuro.*

CASO NÚM. 2496

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

Queja contra el Gobierno de Burkina Faso presentada por

- **la Confederación General de Trabajo de Burkina (CGT-B)**
- **la Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso (CNTB)**
- **la Confederación Sindical de Burkina Faso (CSB)**
- **Fuerza Obrera/Unión Nacional de Sindicatos Libres (FO/UNSL)**
- **la Organización Nacional de Sindicatos Libres (ONSL) y**
- **la Unión Sindical de Trabajadores de Burkina Faso (USTB)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que, a raíz de la participación en una huelga general para apoyar diversas reivindicaciones de carácter socioeconómico, los trabajadores huelguistas y sus organizaciones han sido víctimas de amenazas, intimidaciones y requisas masivas por parte del Gobierno y los empleadores, basadas en una definición restrictiva de la huelga en la legislación

- 387.** La queja figura en comunicaciones de fechas 29 de mayo y 12 de junio de 2006, presentadas por la Confederación General de Trabajo de Burkina, la Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso, la Confederación Sindical de Burkina Faso, Fuerza Obrera/Unión Nacional de Sindicatos Libres, la Organización Nacional de Sindicatos Libres y la Unión Sindical de Trabajadores de Burkina Faso.
- 388.** El Gobierno ha enviado sus observaciones a través de una comunicación de fecha 3 de octubre de 2006.
- 389.** Burkina Faso 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

- 390.** En sus comunicaciones de fechas 29 de mayo y 12 de junio de 2006, los querellantes alegan que, como consecuencia de la participación en una huelga general para apoyar diversas reivindicaciones de carácter socioeconómico, los trabajadores huelguistas y sus organizaciones han sido víctimas de amenazas, intimidaciones y requisas masivas por parte del Gobierno y los empleadores, sobre la base de una definición restrictiva de la huelga en la legislación.
- 391.** Afirman en particular que, aunque el derecho de huelga esté protegido por la Constitución, cuyo artículo 22 establece que «el derecho de huelga queda garantizado en Burkina Faso. Se ejerce con arreglo a la legislación en vigor», la ley núm. 33/2004/AN sobre el Código del Trabajo que define este derecho de manera muy restrictiva. En efecto, establece en su artículo 351 que: «la huelga es una interrupción concertada y colectiva del trabajo con el fin de apoyar reivindicaciones profesionales previamente determinadas, que el empleador se niega a satisfacer. La interrupción del trabajo que no corresponde a ninguna reivindicación profesional es ilícita. El derecho de huelga no autoriza a los trabajadores a ejecutar su trabajo en condiciones distintas de las previstas en su contrato de trabajo o de las practicadas en la profesión y no conlleva el derecho a disponer arbitrariamente de los locales de la empresa».
- 392.** Según los querellantes, esta definición es restrictiva tanto por razón de su objeto («apoyar reivindicaciones profesionales») como por razón de la condición impuesta para poder ejercer este derecho («reivindicaciones profesionales previamente determinadas, que el empleador se niega a satisfacer»). Los artículos 351 y siguientes (352 a 358) del Código del Trabajo constituyen pues obstáculos importantes al derecho de huelga y un cuestionamiento de la propia existencia de los sindicatos de trabajadores que abarcan a diversos empleadores, como son las uniones de sindicatos, las federaciones y las confederaciones sindicales.
- 393.** Los querellantes alegan que, apoyándose en estas disposiciones, la administración del trabajo y el Gobierno alientan a los empleadores a adoptar sanciones contra los trabajadores que responden a las convocatorias de huelga de las centrales sindicales.
- 394.** Según la información remitida por los querellantes, las negociaciones entabladas el 4 de mayo de 2006 entre el Gobierno y los sindicatos se rompieron al día siguiente por iniciativa del Gobierno. En efecto, éste decidió un aumento del precio de los hidrocarburos y otros aceites de motor entre el 5 y el 39 por ciento, mientras que este punto ocupaba un lugar destacado en la plataforma de mínimos de las organizaciones sindicales y en la lista de preocupaciones sometidas al Gobierno para las negociaciones de los días 4 y 5 de mayo de 2006. Posteriormente, las centrales sindicales y los sindicatos autónomos abandonaron la mesa de negociación y convocaron una huelga para los días 23 y 24 de mayo de 2006.
- 395.** El preaviso de huelga, en el que las centrales sindicales y los sindicatos autónomos indicaban que convocaban a participar en la huelga a los trabajadores del sector privado, del parapúblico y del sector informal, fue notificado al Presidente de Burkina Faso, al Presidente del Consejo de Ministros y al Director General de Trabajo y Seguridad Social. La huelga tenía como finalidad exigir al Gobierno «el respeto de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales; la anulación de la medida del 4 de mayo relativa al aumento de los precios de los hidrocarburos y la reconsideración de las respuestas a los distintos puntos de su plataforma». Dicha plataforma se refiere concretamente al aumento de los salarios y las pensiones, la tramitación de los distintos expedientes en espera relativos a la aplicación de sentencias favorables a los trabajadores, la reducción de los impuestos sobre los productos de gran consumo, la creación de un subsidio de desempleo, la elevación de los subsidios familiares, la regularización de los retrasos en los ascensos de los

funcionarios, la aplicación en el sector privado de los aumentos salariales decididos por el Gobierno en 2004, y el respeto de la libertad sindical y del derecho de huelga y, en consecuencia, la anulación de las sanciones y la interrupción de las amenazas de sanción contra los trabajadores huelguistas.

- 396.** En respuesta a la notificación del preaviso de huelga, el Director General de Trabajo y Seguridad Social dirigió a los sindicatos una comunicación (copia de la cual se adjunta a la queja) en la que les recuerda que el apartado 2 del artículo 351 del Código del Trabajo estipula que «la interrupción del trabajo que no corresponde a ninguna reivindicación profesional es ilícita», señalando que debe tratarse de una reivindicación profesional dirigida por los trabajadores a los empleadores, cosa que no ocurre con los trabajadores convocados a la huelga en cuestión; por otra parte, que el artículo 357 establece que «queda prohibido proceder a cualquier cierre patronal o huelga antes de haber agotado los procedimientos de conciliación y arbitraje», lo cual se aplica a los conflictos colectivos que oponen a los trabajadores a sus empleadores respectivos, circunstancia que tampoco se da en este caso. Tras señalar que los empleadores del sector privado y del sector informal no participan en las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos, les invita a considerar todas las consecuencias legales de este movimiento de huelga, con el fin de que los trabajadores no pierdan las garantías que les ofrece la ley.
- 397.** Según los querellantes, la comunicación del Director General constituye una interpretación muy cuestionable del Código del Trabajo, que afecta al ejercicio del derecho de huelga. Por otra parte, esta interpretación ha sido retomada por el presidente del Consejo Patronal Nacional de Burkina Faso, en una carta publicada en la prensa el lunes 22 de mayo, en la que invitaba a sus miembros a atenerse a las disposiciones legislativas y reglamentarias en esta materia.
- 398.** En conclusión, los querellantes solicitan que se retiren del Código del Trabajo los artículos 351 y siguientes, de conformidad con la Constitución de Burkina Faso y el Convenio núm. 87 de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

- 399.** En su comunicación de fecha 3 de octubre de 2006, el Gobierno afirma que Burkina Faso, desde su acceso a la soberanía nacional, ha mostrado su disposición a respetar y hacer respetar la libertad sindical y los derechos conexos, y concretamente el derecho de huelga, tanto a través de las distintas Constituciones como a través de la ley.
- 400.** Además, Burkina Faso ha ratificado los convenios pertinentes de la OIT en materia de libertad sindical y se esfuerza, de manera voluntarista, por respetar los compromisos internacionales ligados a los mismos.
- 401.** En lo que se refiere a los alegatos según los cuales la administración del trabajo y el Gobierno incitaron a los empleadores a sancionar a los trabajadores huelguistas, el Gobierno señala que, una vez recibido el preaviso de huelga, su tarea se ha limitado a informar a las organizaciones sindicales de la violación de las disposiciones legales en vigor en materia de huelga, puesto que el procedimiento establecido en virtud de los artículos 336 a 347 del Código del Trabajo no se había agotado. La administración del trabajo no ha hecho sino ejercer una de sus atribuciones, que consiste en facilitar su asesoramiento y sus recomendaciones a los interlocutores sociales que son, en este caso, los trabajadores. Además, el Gobierno subraya que las organizaciones sindicales han mantenido su convocatoria de huelga sin obstrucción alguna por parte de este último.
- 402.** El Gobierno señala que su actitud es compatible con un principio del Comité de Libertad Sindical según el cual «no puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una

legislación que prevea procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga, siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en la práctica el recurso a la huelga» [véase, *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, 1996, cuarta edición, párrafo 378, y 238.º informe, caso núm. 1300, párrafo 292].

- 403.** En lo relativo a la inconstitucionalidad de las disposiciones de los artículos 351 a 358 del Código del Trabajo, el Gobierno declara que los artículos citados no cuestionan en absoluto el derecho de huelga garantizado por la Constitución de Burkina Faso. El Gobierno recuerda que estas disposiciones, tras definir la huelga, señalan cuales son las condiciones para el ejercicio de este derecho, lo cual no vulnera las disposiciones del artículo 22 de la Constitución que establece que «el derecho de huelga se ejerce de conformidad con la legislación en vigor». La legislación en vigor en este caso son el Código del Trabajo y la ley núm. 45/60, del 25 de julio de 1960, y la administración del trabajo no hace sino incitar a los dirigentes sindicales a respetar sus disposiciones y actuar de conformidad con las mismas. El Gobierno se refiere a este respecto al párrafo 1 del artículo 8, del Convenio núm. 87, según el cual «al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad». El Gobierno recuerda además que, en el momento de su elaboración, el Código del Trabajo fue sometido a la opinión de la Comisión Consultiva del Trabajo, órgano tripartito establecido bajo los auspicios del Ministro de Trabajo en virtud del artículo 375 del Código del Trabajo, que lo examinó y posteriormente adoptó. El Gobierno subraya de esta manera la participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en el proceso de elaboración de la ley núm. 33/2004/AN, que es el resultado de un consenso mínimo entre el Estado y los interlocutores sociales.
- 404.** Por último, el Gobierno afirma que los artículos 351 a 358 no cuestionan la aplicación del Convenio núm. 87 de la OIT, ni obstaculizan el ejercicio del derecho de huelga, tal y como lo demuestran las diversas huelgas realizadas sin trabas desde la presentación de la reclamación.

C. Conclusiones del Comité

- 405.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos según los cuales trabajadores huelguistas y sus organizaciones han sido víctimas de amenazas, intimidaciones y requisas por parte del Gobierno y de los empleadores, a raíz de la participación en una huelga general para apoyar diversas reivindicaciones de carácter socioeconómico, medidas basadas en una definición restrictiva de la huelga en la legislación.*

Aspectos legislativos

- 406.** *El Comité observa que los querellantes alegan que, a pesar de que el derecho de huelga está protegido por la Constitución, la ley núm. 33/2004/AN relativa a los artículos 351 a 358 del Código del Trabajo reconoce este derecho de manera muy restrictiva a raíz de la estrecha definición de su objeto, lo cual se contrapone a la Constitución Nacional y al Convenio núm. 87. En particular, el hecho de exigir que la huelga esté motivada por reivindicaciones profesionales, en el marco de una relación entre los trabajadores y su empleador respectivo, pone en cuestión, en opinión de los querellantes, la propia existencia de los sindicatos de trabajadores que abarcan a diversos empleadores, tales como las uniones de sindicatos y las federaciones y confederaciones sindicales, los cuales se verían privados de la posibilidad de ejercer el derecho de huelga. El Comité observa que, por su parte, el Gobierno declara que los artículos denunciados no cuestionan en absoluto el derecho de huelga, sino que establecen las condiciones para su ejercicio, lo cual se ajusta a las disposiciones del artículo 22 de la Constitución, según el cual «el derecho de huelga se ejerce de conformidad con la legislación*

en vigor», y a las disposiciones del Convenio núm. 87. El Comité observa además que, según el Gobierno, las numerosas huelgas organizadas sin dificultad desde que se presentara la queja apoyan sus afirmaciones.

407. El Comité observa que el artículo 351 del Código del Trabajo dispone que: «la huelga es una interrupción concertada y colectiva del trabajo con el fin de apoyar reivindicaciones profesionales previamente determinadas, que el empleador se niega a satisfacer. La interrupción del trabajo que no corresponde a ninguna reivindicación profesional es ilícita». El Comité recuerda a este respecto que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para la defensa de sus intereses económicos y sociales, intereses que abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional (según lo dispuesto en el artículo 351), sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 522 y 526]. El Comité subraya que, en el pasado, ya ha llamado en dos ocasiones la atención del Gobierno sobre los citados principios en relación con disposiciones legislativas actualmente derogadas, que imponían limitaciones similares en lo que atañe a los objetivos perseguidos por los trabajadores durante el ejercicio del derecho de huelga [véase 217.º informe, caso núm. 1089, párrafo 239, y 218.º informe, caso núm. 1131, párrafo 776].
408. Tomando nota del alegato de las organizaciones querellantes, según el cual esta disposición impediría el ejercicio del derecho de huelga de las organizaciones sindicales que abarcan a varios empleadores tales como las uniones de sindicatos, las federaciones y confederaciones sindicales, el Comité recuerda que la prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato está en contradicción con los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 538]. El Comité pide pues al Gobierno que revise su legislación con los interlocutores sociales a efectos de ponerla en conformidad con los citados principios de la libertad sindical.

Aspectos vinculados con los hechos

409. El Comité observa que, tras una ruptura de las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos, que se habían iniciado el 4 de mayo de 2006, las centrales sindicales y los sindicatos autónomos habían convocado una huelga para los días 23 y 24 de mayo de dicho año. Según los términos del preaviso de huelga, que afectaba a los sectores público, privado, parapúblico e informal, ésta tenía como finalidad exigir al Gobierno el respeto de los trabajadores y sus organizaciones sindicales; la anulación de la medida del 4 de mayo por la que se aumentaban los precios de los hidrocarburos y la reconsideración de las respuestas ofrecidas a los distintos puntos de su plataforma (relacionados concretamente con el aumento de los salarios y las pensiones, la tramitación de los distintos expedientes en espera relativos a la aplicación de sentencias favorables a los trabajadores, la reducción de los impuestos que gravaban los productos de gran consumo, la creación de un subsidio de desempleo, la elevación de los subsidios familiares, la regularización de los retrasos en los ascensos de los funcionarios, la aplicación en el sector privado de los aumentos salariales decididos por el Gobierno en 2004, y el respeto de la libertad sindical y del derecho de huelga y, en consecuencia, la anulación de las sanciones y la interrupción de las amenazas de sanción contra los trabajadores huelguistas).

- 410.** *El Comité toma nota de la respuesta del Director General Adjunto de Trabajo y Seguridad Social al preaviso de huelga (copia del cual se adjunta a la reclamación), en la que, por una parte, ha recordado a los sindicatos que el apartado 2 del artículo 351 del Código del Trabajo estipula que «La interrupción del trabajo que no corresponde a ninguna reivindicación profesional es ilícita», señalando que debe tratarse de una reivindicación profesional dirigida por los trabajadores a los empleadores, cosa que no ocurría con los trabajadores convocados a la huelga en cuestión (especialmente en lo que se refiere a los sectores privado e informal); por otra parte, en el artículo 357 se establece que «queda prohibido proceder a cualquier cierre patronal o huelga antes de haber agotado los procedimientos de conciliación y arbitraje», lo cual se aplica a los conflictos colectivos que oponen a los trabajadores a sus empleadores respectivos, circunstancia que tampoco se da en este caso. Invita pues a los sindicatos a considerar todas las consecuencias legales del preaviso de huelga, con el fin de que los trabajadores no pierdan las garantías de protección que les ofrece la ley. El Comité observa asimismo que ha sido la misma interpretación que ha hecho el presidente del Consejo Patronal Nacional de Burkina Faso en una carta publicada en la prensa el lunes 22 de mayo, víspera de la huelga.*
- 411.** *El Comité toma nota de que, para los querellantes, la respuesta del Director General constituye una interpretación muy cuestionable del Código de Trabajo, a partir de la cual los empleadores se han visto alentados por la administración del trabajo y por el Gobierno a adoptar sanciones contra los trabajadores que respondieron a la convocatoria de huelga. El Comité observa que, al margen de las amenazas, los querellantes no alegan que se hayan aplicado efectivamente sanciones contra los trabajadores. El Comité observa asimismo que, según el Gobierno, el Director General de Trabajo y Seguridad Social se ha limitado a informar a las organizaciones sindicales del incumplimiento de las disposiciones legales en vigor en materia de huelga, habida cuenta de que no se había agotado el procedimiento instituido por los artículos 336 a 347 del Código del Trabajo, en particular en lo que se refiere a la conciliación y el arbitraje. El Comité recuerda que aunque, según plantea el Gobierno, es cierto que el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio núm. 87 dispone que el ejercicio de los derechos reconocidos por el Convenio deben ejercerse respetando la legalidad, en el párrafo 2 se estipula que «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio». Según la interpretación facilitada por el Director General de Trabajo y Seguridad Social, el agotamiento de los procedimientos de conciliación y arbitraje (artículo 357 del Código del Trabajo) se aplica a los conflictos colectivos que oponen a los trabajadores a sus empleadores respectivos, cosa que no ocurría en este caso. El Comité concluye pues que las centrales sindicales y los sindicatos autónomos no estaban en condiciones de poder agotar dichos procedimientos dado que, por razón de su objeto, la medida de los días 23 y 24 de mayo no se correspondía con la noción de huelga definida en el Código del Trabajo.*
- 412.** *Por último, el Comité toma nota de la contradicción entre la postura de las organizaciones querellantes, que hacen hincapié en que la huelga de los días 23 y 24 de mayo de 2006 ha dado lugar a amenazas, intimidaciones y requisas masivas, y la postura del Gobierno, según la cual las organizaciones sindicales han podido seguir su consigna de huelga sin obstrucción alguna por su parte. Al no haber facilitado las organizaciones querellantes ninguna información específica sobre el recurso a requisas, el Comité pide a las organizaciones querellantes que comuniquen informaciones detalladas al respecto para que pueda proceder al examen de este alegato.*

413. *En lo que se refiere a los alegatos de amenazas e intimidación, el Comité considera que tanto el lenguaje utilizado por el Director General en su respuesta al preaviso de huelga, invitando «a los sindicatos a considerar todas las consecuencias legales del movimiento de huelga con el fin de que los trabajadores no pierdan las garantías y la protección que les ofrece la ley», como la carta publicada por el Consejo Patronal Nacional de Burkina Faso la víspera de la huelga, indicando que no se trataba de un conflicto colectivo que les enfrentara a los trabajadores ya que el Consejo no participaba en las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos, e invitando por tanto a sus afiliados a atenerse a las disposiciones legales en esta materia, han podido tener un efecto intimidatorio sobre los trabajadores que deseaban participar en la huelga. 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 para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 527], el Comité pide al Gobierno que, de conformidad con los principios de la libertad sindical se asegure que no exista un nuevo obstáculo al ejercicio del derecho de huelga*

414. *El Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité pide al Gobierno que revise su legislación con los interlocutores sociales a efectos de ponerla en conformidad con los principios de la libertad sindical anteriormente mencionados;*
- b) recordando que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social 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, el Comité pide al Gobierno que, de conformidad con los principios de la libertad sindical, se asegure que no exista un nuevo obstáculo al ejercicio del derecho de huelga;*
- c) el Comité pide a las organizaciones querellantes que comuniquen informaciones detalladas sobre el recurso a la requisa durante la huelga que se realizó el 23 y el 24 de mayo de 2006, para que pueda proceder al examen de este alegato, y*
- d) el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.*

CASO NÚM. 2468

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 Federación Camboyana de Trabajadores del Sector
del Turismo y los Servicios (CTSWF)**

Alegatos: la organización querellante alega que el empleador ha amenazado y despedido a cuatro líderes sindicales por sus actividades sindicales; se ha negado a respetar el laudo dictado por el Consejo de Arbitraje en agosto de 2004 para el reintegro al trabajo de los líderes sindicales; se ha negado a presentarse a las reuniones de conciliación organizadas por el Ministerio; y ha cambiado su razón social y transferido todos sus contratos de trabajo a la nueva entidad. La organización querellante también alega que dos inspectores del trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales intervinieron a favor del establecimiento de otro sindicato bajo control del empleador

416. La queja figura en una comunicación de 25 de enero de 2006. La organización querellante envió información adicional en una comunicación de 25 de octubre de 2006.
417. El Gobierno envió observaciones parciales respecto a este caso en una comunicación de 17 de octubre de 2006.
418. Ante la falta de una respuesta completa del Gobierno, el Comité se ha visto obligado en tres ocasiones a aplazar el examen de este caso. En su reunión de noviembre 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, aun si la información o las observaciones solicitadas al Gobierno no se hubieran recibido oportunamente [véase 343.º informe, párrafo 10]. Hasta ahora, el Gobierno no ha enviado sus observaciones completas.
419. 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

420. En su comunicación de 25 de enero de 2006, la organización querellante señala que en marzo de 2004 el Sr. Sok Thol, empleado del hotel Micasa, empezó a realizar actividades sindicales. El 22 de marzo de 2004 el director general del hotel Micasa, Sr. Mike Lee

Khengseang, llamó al Sr. Sok Thol y le preguntó por sus actividades sindicales. En particular, le preguntó si participaba en el movimiento sindical, y los motivos por los que se había formado el sindicato, a lo cual el Sr. Sok Thol respondió que estaba ejerciendo su derecho a afiliarse a un sindicato para proteger los derechos de los trabajadores. La organización querellante indica que el Sr. Khengseang respondió amenazando con dar por finalizado el contrato del Sr. Sok Thol si éste continuaba llevando a cabo sus actividades sindicales.

421. El 24 de marzo de 2004 el empleador envió una carta de terminación de contrato al Sr. Sok Thol. En la carta no se explicaba el motivo del despido, señalando sólo que se le proporcionaría una compensación por ello. La organización querellante mantiene que el Sr. Sok Thol fue despedido debido a sus actividades sindicales. El mismo día, el empleador distribuyó un cuestionario a sus empleados preguntando, entre otras cosas, si pertenecían a algún sindicato o asociación.
422. El 25 de marzo de 2004, el empleador envió cartas de terminación de contrato a otros tres empleados: el Sr. Kram Sok Kheang, el Sr. Ean Kim Hun y el Sr. Ol Serey Vathana. Tal como ocurrió con el Sr. Sok Thol, estas cartas no señalaban el motivo del despido y ofrecían una compensación. La organización querellante mantiene que estas tres personas fueron despedidas debido a que sus nombres habían aparecido en una lista de candidatos a dirigentes sindicales que el Sr. Sok Thol había entregado al empleador el mismo día.
423. El 26 de marzo de 2004 se realizaron votaciones para elegir a los representantes sindicales. El Sr. Sok Thol fue elegido presidente y los Sres. Sok Kheang, Kim Hun y Serey Vathana fueron elegidos asesores del sindicato de trabajadores de Micasa; en la elección participaron 86 de los 115 empleados.
424. Poco después el sindicato de empleados de Micasa buscó la ayuda de la organización querellante a fin de conseguir la reincorporación al trabajo de los cuatro dirigentes sindicales. La organización querellante señala que presentó una queja ante el Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo, Formación Profesional y Rehabilitación de los Jóvenes (MOSALVY) y le pidió que interviniese en este asunto. Aunque el Ministerio mantuvo reuniones de conciliación los días 8, 24 y 28 de mayo de 2004, la dirección de la empresa se negó a reincorporar a los individuos afectados; después el caso se presentó ante el Consejo de Arbitraje. La organización querellante mantiene que, durante este tiempo, el empleador se puso en connivencia con dos inspectores del MOSALVY a fin de formar otra organización para sustituir al sindicato de empleados de Micasa.
425. El 6 de agosto de 2004, el Consejo de Arbitraje dictó el laudo núm. 41/04. En dicho laudo se consideró que los cuatro dirigentes sindicales fueron despedidos de forma injustificada y se ordenó su reintegro y el pago completo de los salarios caídos. Sin embargo, el empleador se negó a reconocer y aceptar el laudo del Consejo de Arbitraje.
426. El 5 de enero de 2005, el empleador cambió el nombre del hotel Micasa por el de hotel Himawari. Los contratos de trabajo de todos los empleados fueron transferidos a la nueva entidad. Sin embargo, sólo se reconoció la antigüedad del personal a partir de 2000.
427. La organización querellante mantiene que pidió al MOSALVY que interviniese para obligar al empleador a reintegrar a los cuatro dirigentes sindicales. Aunque el Gobierno organizó reuniones de conciliación el 23 de diciembre de 2005 y el 20 de enero de 2006, en ambas ocasiones el empleador se negó a asistir a las reuniones.
428. La organización querellante adjunta diversos documentos a su comunicación de 25 de enero de 2006, entre los que se incluyen: copias de las cartas de terminación de contrato

dirigidas a los cuatro dirigentes sindicales, una copia del cuestionario distribuido por el empleador, y una copia del laudo núm. 41/04 del Consejo de Arbitraje.

- 429.** En una comunicación de 25 de octubre de 2006, la organización querellante adjunta copia de un laudo del Consejo de Arbitraje sobre el conflicto relacionado con la reincorporación, de fecha 3 de marzo de 2006 (laudo núm. 08/06). En dicho laudo se indica que la disputa fue remitida al Consejo de Arbitraje por el MOSALVY el 27 de enero de 2006.
- 430.** En el laudo núm. 08/06 el Consejo de Arbitraje señaló que el artículo 40, párrafo 2, del Prakas 99/04 señala que «si cualquiera de las partes en un conflicto presenta su oposición dentro de los plazos establecidos, el laudo no será aplicable. En este caso, si el conflicto es sobre un derecho relacionado con la aplicación de las normas jurídicas (por ejemplo, una disposición de la Ley del Trabajo, de un acuerdo colectivo, o un laudo arbitral que sustituye a un acuerdo colectivo) una de las partes en el conflicto puede presentar el caso ante el tribunal de la jurisdicción competente a fin de que dicte una sentencia final». Cuando el laudo núm. 41/04 fue impugnado por el empleador el 12 de agosto de 2004, el Consejo de Arbitraje sostuvo que éste había dejado de tener efecto y que, por consiguiente, el Consejo no tenía autoridad para ordenar su cumplimiento. En consecuencia, el caso fue desestimado.

B. Respuesta del Gobierno

- 431.** En una comunicación de 17 de octubre de 2006, el Gobierno señaló que las cuestiones planteadas en este caso están siendo investigadas.

C. Conclusiones del Comité

- 432.** *El Comité deplora profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya enviado oportunamente las observaciones que se le solicitaron en varias oportunidades, en especial con ocasión del llamamiento urgente que se hizo al Gobierno en la reunión del Comité celebrada en noviembre de 2006. En estas circunstancias, 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 presentará un informe sobre el fondo del presente caso al no disponer de las observaciones solicitadas al Gobierno. El Comité insta al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*
- 433.** *El Comité recuerda al Gobierno, en primer lugar, que el objeto de todo el procedimiento para el examen de alegatos de violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de esta libertad, tanto de jure como 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].*
- 434.** *El Comité toma nota de que este caso incluye: alegatos de discriminación antisindical; el despido de cuatro empleados a causa de sus actividades sindicales; la negativa del empleador a aceptar el laudo de reintegro dictado por el Consejo de Arbitraje o a participar en las reuniones de conciliación organizadas por el MOSALVY; y el establecimiento por parte del empleador de una organización para sustituir al sindicato de empleados de Micasa.*
- 435.** *El Comité toma nota de que las personas interesadas fueron despedidas a causa de su participación en la creación del sindicato de empleados de Micasa y que, en diversas*

ocasiones, han solicitado el reintegro. Además, el Comité observa que estos intentos han sido infructuosos y que a pesar de que el 6 de agosto de 2004 el Consejo de Arbitraje dictó un laudo de reintegro, y de los diversos intentos realizados por el MOSALVY para solucionar la cuestión (el más reciente el 20 de enero de 2006), la negativa del empleador a aceptar el laudo del Consejo de Arbitraje y a participar en la conciliación continúa frustrando los intentos de los cuatro dirigentes sindicales por reincorporarse a sus anteriores trabajos.

- 436.** *El Comité toma nota con preocupación de que estos alegatos, vistos conjuntamente con las otras quejas en instancia contra el Gobierno, se suman a una serie de violaciones ya examinadas — que incluyen actos de discriminación antisindical que a menudo conducen a despidos y una aparente falta de eficacia de las sanciones impuestas por la ley para solucionar dichos actos de discriminación antisindical [véase 337.º informe, caso núm. 2262, párrafo 262]. Asimismo, el Comité observa que también señaló a la atención del Gobierno la insuficiencia de las leyes y procedimientos en vigor para proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical en el caso núm. 2443 [véase 343.º informe, párrafo 315]. A este respecto, el Comité recuerda que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar porque todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esta índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas. 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 817 y 822]. El Comité insta al Gobierno, tal como hizo en los casos antes citados, a que tome sin demora las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores gocen de una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, que incluyan el establecimiento de sanciones lo suficientemente disuasivas y decisiones finales rápidas. El Comité invita al Gobierno a que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.*
- 437.** *Teniendo en cuenta las circunstancias específicas del caso, y dado que el Gobierno no ha transmitido sus observaciones sobre estos alegatos, el Comité le pide que tome las medidas necesarias para garantizar el pleno reintegro de los cuatro dirigentes sindicales sin pérdida de salario.*
- 438.** *En lo que respecta a la supuesta creación de un sindicato por parte del empleador en colaboración con dos inspectores del trabajo, el Comité recuerda que las prácticas antisindicales para incitar a los miembros de los sindicatos a abandonar los sindicatos y a presentar su dimisión ante los trabajadores, así como los supuestos esfuerzos realizados para crear sindicatos no independientes, van en contra del artículo 2 del Convenio núm. 98, que dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. El Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre el alegado intento del empleador de establecer un sindicato, así como respecto a la colaboración del Ministerio, y si se demuestra la veracidad de este alegato, adopte las medidas necesarias para garantizar que el empleador no cometa nuevamente actos de injerencia en el futuro.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité deplora profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya presentado las observaciones que le fueron solicitadas a su debido tiempo, e insta al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro;*
- b) *teniendo en cuenta las circunstancias específicas del caso y considerando que el Gobierno no ha transmitido sus observaciones sobre estos alegatos, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar el pleno reintegro de los cuatro dirigentes sindicales sin pérdida de salario;*
- c) *el Comité insta al Gobierno a tomar sin demora las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores gozan de una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, que incluyan el establecimiento de sanciones lo suficientemente disuasivas. El Comité invita al Gobierno a que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto, y*
- d) *el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre el alegado intento del empleador de establecer un sindicato, así como respecto a la colaboración del Ministerio y, si se demuestra la veracidad de este alegato, adopte las medidas necesarias para garantizar que el empleador no cometa nuevamente actos de injerencia en el futuro.*

CASO NÚM. 2476

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Camerún
presentada por
la Unión de Sindicatos Libres de Camerún (USLC)**

Alegatos: la organización querellante alega actos de injerencia en las actividades sindicales internas por parte de las autoridades que favorecen a determinadas personas y facciones dentro de la Unión Sindical, incluso respecto de la designación de representantes sindicales en conferencias nacionales e internacionales, lo cual se realiza sin consultar a las organizaciones de cúpula

440. La queja figura en una comunicación de 3 de febrero de 2006. La organización querellante envió informaciones complementarias por comunicaciones de fechas 24 de abril y 26 de mayo de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 9 de mayo y 24 de agosto de 2006.

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

A. Alegatos de la organización querellante

442. Por comunicación de 3 de febrero de 2006, la Unión de Sindicatos Libres de Camerún (USLC) alega, por intermedio de su secretario general Sr. Mbom Mefe, que la USLC es víctima de actos de injerencia por parte del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
443. La organización querellante señala que ha surgido un conflicto de competencias tras la elección, en diciembre de 2005, del Sr. Mbom Mefe en calidad de secretario general y que se reprocha al presidente confederal, Sr. Flaubert Moussole, haber falsificado los estatutos de la organización y establecido una nueva mesa directiva fantoche con el aval del Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Los miembros de la mesa directiva perjudicados han iniciado una acción judicial — la organización querellante comunica mediante documentos adjuntos una denuncia de fecha 25 de julio de 2005, contra el presidente confederal, por falsificación de documentos, abuso de bienes sociales, abuso de confianza agravado y malversación de fondos sindicales, así como también el certificado de registro del caso relativo a la regularidad de la convocatoria del congreso extraordinario celebrado los días 25, 26 y 27 de agosto de 2005, que culminó con la constitución de la nueva mesa.
444. La organización querellante señala que los servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social niegan haber recibido denuncia alguna relativa a las cuestiones mencionadas y destaca a este respecto la existencia en el Ministerio de una red encargada de retirar toda la correspondencia que menciona las exacciones cometidas por el presidente confederal.
445. Además, la organización querellante alega que, en Camerún, la designación de los representantes sindicales en las conferencias nacionales e internacionales se realiza sin celebrar consultas con las organizaciones de cúpula, lo que demuestra una vez más la injerencia del Ministro de Trabajo y Seguridad Social quien, haciendo caso omiso de las reglas de consultas de las organizaciones representativas, ha autorizado al presidente confederal a formar parte de la delegación de Camerún a la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2005.
446. Por comunicación de 24 de abril de 2006, la organización querellante ha remitido un acta judicial establecida el 12 de abril de 2006, después de que el subprefecto de Yaundé acompañado por miembros de las fuerzas policiales cerrara los locales sindicales. Se habría labrado el acta sin notificación alguna de una decisión judicial o administrativa.
447. Por comunicación de 26 de mayo de 2006, la organización querellante impugna las condiciones del nombramiento del presidente confederal Sr. Flaubert Moussole, denuncia la mala gestión de los fondos sindicales a su cargo, respecto de la cual se está haciendo una auditoría, y reitera las alegaciones relativas a la falsificación de los estatutos.
448. La organización querellante pide al Comité que declare que el Gobierno es responsable de actos de injerencias en sus actividades sindicales y le pide que tome las medidas necesarias con el fin de restablecer la reapertura de los locales sindicales de la organización.

B. Respuesta del Gobierno

449. Por comunicación de 9 de mayo de 2006, el Gobierno declara que los alegatos relativos al presente caso se inscriben en un entorno sindical caracterizado por conflictos de liderazgo, tanto en el plano confederal como en el plano de las organizaciones de base. Según el Gobierno, las manifestaciones de este conflicto siempre tienen las mismas causas: la terminación de los mandatos. Dado que los dirigentes con cargos tienen miedo a ser reemplazados, se niegan a organizar los congresos, así como la gestión de las cotizaciones y de las contribuciones financieras.

450. En el presente caso, el Gobierno declara que, tras el congreso extraordinario de la USLC, celebrado en Yaundé, el 28 y 29 de marzo de 2002, el Sr. Flaubert Moussole fue electo en calidad de presidente confederal, y el Sr. Mbom Mefe electo en el cargo de secretario confederal encargado de la formación y la educación obrera, con un mandato de cinco años.
451. Según el Gobierno, el Sr. Mbom Mefe ha sospechado constantemente que el Sr. Flaubert Moussole, valiéndose de engaños, habría obtenido del oficial de justicia, de manera fraudulenta, un certificado de registro de la USLC basado en un estatuto falsificado y contrario a la legislación vigente. El Gobierno declara que, cuando el Sr. Flaubert Moussole se encontraba en Ginebra para participar en las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005, fue destituido por el Sr. Mbom Mefe quien se convirtió de este modo en el presidente confederal agregando ese cargo a sus funciones de secretario general.
452. Tras su regreso de la Conferencia, el Sr. Flaubert Moussole convocó un congreso extraordinario los días 25, 26 y 27 de agosto de 2005, con un único punto en el orden del día, a saber, la elección de los miembros del comité confederal. Al término del congreso, al cual asistió el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en calidad de observador, el Sr. Flaubert Moussole fue nuevamente elegido presidente confederal y el Sr. André Jules Mousseni fue elegido secretario general en lugar del Sr. Mbom Mefe, por un período de cinco años.
453. El Gobierno considera que el Sr. Mbom Mefe no reconoce la mesa elegida en ocasión de dicho congreso, mientras que, por su parte, se limita a tomar conocimiento del veredicto de las urnas.

C. Conclusiones del Comité

454. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de injerencia por parte de las autoridades públicas en las actividades sindicales en favor de ciertas personas y facciones dentro de la USLC, incluso respecto de la designación de representantes sindicales en las conferencias nacionales e internacionales, lo cual se realiza sin consultar a las organizaciones de grado superior.*
455. *Por lo que se refiere a las disensiones internas dentro de la Unión Sindical, el Comité recuerda que no le compete pronunciarse sobre los conflictos internos de una organización sindical, salvo si el Gobierno ha intervenido de una manera que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el funcionamiento normal de una organización, y que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal a los fines de una normalización de la gestión y representación de la organización afectada [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1114 y 1116].*
456. *El Comité toma nota de que el Sr. Mbom Mefe impugna la legitimidad de la nueva mesa ejecutiva elegida, según él, en ocasión de un «consejo – congreso extraordinario» convocado en violación de las reglas de la organización y con el aval del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por su parte, el Gobierno considera que el congreso tuvo lugar debido al intento de destitución del presidente confederal por el secretario general de la organización, Sr. Mbom Mefe, y que este último ha sido destituido de manera reglamentaria y reemplazado en la dirección de la organización.*
457. *Por otra parte, el Comité también toma nota de que aún no ha sido adoptada ninguna decisión judicial acerca de la regularidad de la convocatoria del congreso extraordinario celebrado los días 25, 26 y 27 de agosto de 2005, de la destitución del Sr. Mbom Mefe, y*

de la eventual validez de las acusaciones de malversación financiera hechas contra el presidente confederal. El Comité espera que el procedimiento judicial en curso desde 2005 concluirá próximamente y pide al Gobierno que le comunique copia de toda sentencia dictada a este respecto. Además, debido a las informaciones contradictorias contenidas en las comunicaciones de la organización querellante y del Gobierno, el Comité invita al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos con el fin de aclarar la situación.

- 458.** *En lo referente a los alegatos relativos al cierre de los locales sindicales, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado observaciones sobre esta cuestión y considera que, si dichas alegaciones se comprueban, 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 esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 183]. El Comité pide al Gobierno que le comunique sus observaciones a este respecto en breve plazo y le pide que indique cuáles fueron los motivos concretos de la intervención de las autoridades públicas y si fue realizada con mandato judicial.*
- 459.** *En lo que se refiere a los alegatos relativos a la designación de representantes de los trabajadores a la Conferencia, el Comité lamenta una vez más la falta de observaciones sobre este punto por parte del Gobierno. Al tiempo que recuerda que la cuestión de la representación a la Conferencia corresponde a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, el Comité subraya la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de los trabajadores y de los empleadores a asistir y participar en reuniones de la OIT [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 766].*

Recomendaciones del Comité

- 460.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en lo que respecta a la regularidad de la convocatoria del congreso extraordinario de los días 25, 26 y 27 de agosto de 2005 y la eventual validez de las acusaciones de malversación financiera hechas contra el presidente confederal, el Comité espera que el proceso judicial en curso desde 2005, concluirá en breve plazo y pide al Gobierno que le comunique copia de toda sentencia dictada a este respecto. Debido a las informaciones contradictorias contenidas en las comunicaciones de la organización querellante y del Gobierno, el Comité invita al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos con el fin de aclarar la situación, y*
 - b) *el Comité pide al Gobierno que le comunique lo más rápidamente posible sus observaciones respecto de las alegaciones relativas al cierre de los locales sindicales de la USLC. El Comité pide al Gobierno que indique cuáles fueron los motivos concretos de esta intervención de las autoridades públicas y si se ha realizado con mandato judicial.*

CASO NÚM. 2467

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

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

- **la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ)**
- **el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ)**
- **la Asociación de Juristas del Estado (AJE)**
- **la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN)**
- **la Federación de Enfermeras y Enfermeros de Quebec (FIIQ)**
- **la Federación Autónoma del Personal Docente de Colegios Preuniversitarios y Técnicos (FAC)**
- **la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ)**
- **la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ)**
- **la Central de Sindicatos Democráticos (CSD)**
- **el Sindicato de la Función Pública de Quebec (SFPQ)**
- **el Sindicato de Profesores del Estado de Quebec (SPEQ) y**
- **la Asociación Provincial del Personal Docente de Quebec (APEQ)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno ha adoptado una ley (Ley sobre las Condiciones de Trabajo en el Sector Público, S.Q. 2005, cap. 43) que impone las condiciones de trabajo a los trabajadores de la función pública de Quebec sin negociaciones ni consultas previas; violando su derecho fundamental a la negociación colectiva; privándoles del derecho a la huelga sin acordarles procedimientos alternativos para la solución de diferencias, como puedan ser la mediación, la conciliación o el arbitraje. La Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ) alega por otra parte que la Ley sobre los Representantes (en su forma enmendada por la Ley de Enmienda de la Ley sobre los Representantes del Procurador General y el Código del Trabajo, L.Q. 2004, cap. 22) prohíbe que los representantes puedan afiliarse a una organización sindical y les priva de protección contra las trabas, represalias o sanciones relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales

461. La queja inicial figura en una comunicación de la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ) de 1.º de febrero de 2006 que se completó a

través de tres comunicaciones: dos de 14 de febrero de 2006 y una de 19 octubre de 2006. Otros alegatos fueron presentados por: el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ) en una comunicación de 24 de febrero de 2006; la Asociación de Juristas del Estado (AJE) en una comunicación de 27 de febrero de 2006; la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) en una comunicación de 15 de marzo de 2006; la Federación de Enfermeras y Enfermeros de Quebec (FIIQ) en una comunicación de 16 de marzo de 2006; la Federación Autónoma del Personal Docente de Colegios Preuniversitarios y Técnicos (FAC) en una comunicación de 30 de mayo de 2006; y, de forma conjunta, por la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ), la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ), la Central de Sindicatos Democráticos (CSD), el Sindicato de la Función Pública de Quebec (SFPQ), el Sindicato de Profesores del Estado de Quebec (SPEQ) y la Asociación Provincial del Personal Docente de Quebec (APEQ) en una comunicación de 1.º de junio de 2006 enviada por la CSQ.

- 462.** El 16 de enero de 2007 el Gobierno del Canadá transmitió su respuesta a las quejas a través del Gobierno de Quebec.
- 463.** 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 de las organizaciones querellantes

Las organizaciones querellantes y el contexto de sus quejas

- 464. ASPGQ:** En una comunicación de 1.º de febrero de 2006, la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ) indica que reúne a todos los representantes empleados en el Gobierno de Quebec contemplados por el artículo 10 de la Ley sobre los Representantes del Procurador General de Quebec (L.R.Q. c. S-35, a partir de ahora «Ley sobre los Representantes») y que se la reconoce como su agente exclusivo de negociación. En virtud de esta ley, los representantes tienen como funciones principales autorizar los procedimientos y representar al Procurador General ante los tribunales de lo penal. Como los representantes no son «asalariados» en el sentido del Código del Trabajo, sus derechos de asociación, negociación colectiva y huelga están regidos por la Ley sobre los Representantes.
- 465.** La ASPGQ alega que, en su calidad de agente negociador de los representantes ha negociado de buena fe con el Gobierno de Quebec y ha firmado un acuerdo que rige las condiciones de trabajo de los representantes. Este acuerdo vence el 31 de marzo de 2007 y, en virtud de la Ley sobre los Representantes, las negociaciones debían empezar el 2 de octubre de 2006. Sin embargo, el Gobierno ha aprovechado la adopción de la Ley sobre las Condiciones de Trabajo en el Sector Público, S.Q. 2005, capítulo 43 (a partir de ahora «ley núm. 43») para imponer condiciones de trabajo a los representantes modificando el acuerdo y prolongándolo hasta marzo de 2010. Esta ley suprime el derecho a la huelga de los representantes que, según el acuerdo, no podrá ejercerse durante el tiempo en que el acuerdo esté en vigor.
- 466. SPGQ:** En una comunicación de 24 de febrero de 2006, el Sindicato de Profesionales del Gobierno de Quebec (SPGQ) indica que es una organización profesional de trabajadores que tiene por objeto el estudio, la defensa y el desarrollo de los intereses profesionales, sociales y económicos de sus miembros. El campo de acción del SPGQ abarca exclusivamente a los profesionales de la función pública de la provincia de Quebec y los profesionales asalariados de empresas u organismos relacionados directa o indirectamente

con el Gobierno de la provincia de Quebec. El SPGQ representa a 18.800 asalariados y profesionales que trabajan en la administración pública de Quebec, sociedades del Estado y establecimientos de educación y salud.

- 467.** El SPGQ alega que después de que su convenio colectivo expirase el 30 de junio de 2003, entre noviembre de 2003 y diciembre de 2005 estuvo negociando de buena fe a fin de llegar a un acuerdo con el Gobierno de Quebec. Según el SPGQ, debido a su insatisfacción con las negociaciones, el Gobierno de Quebec adoptó la ley núm. 43, poniendo de esta forma fin a las negociaciones, prolongando las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo que expiró el 30 de junio de 2003, imponiendo las condiciones de trabajo y prohibiendo el derecho a la huelga hasta marzo de 2010.
- 468. AJE:** En una comunicación de 27 de febrero de 2006, la AJE indica que es una asociación de asalariados en el sentido del Código del Trabajo que está acreditada para representar a los aproximadamente 850 juristas, abogados o notarios que trabajan en la administración pública de Quebec. Después de recibir su acreditación, la AJE negoció y firmó con el Gobierno de Quebec un primer convenio colectivo el 30 de marzo de 2000 que fue prolongado hasta el 31 de diciembre de 2005.
- 469.** La AJE alega que el 1.º de julio de 2005 se iniciaron negociaciones con el Gobierno de Quebec y que a partir de esa fecha entabló un proceso de consultas con los juristas a fin de preparar sus demandas en estas negociaciones. Cuando finalizó esta consulta la AJE convocó, los días 13 y 14 de diciembre, a los juristas para realizar una votación a fin de que éstos se pronunciasen sobre el proyecto de propuesta sindical en relación con la renovación de su convenio colectivo. El 75 por ciento de los juristas se pronunciaron a favor del proyecto de propuesta sindical. La ley núm. 43 se adoptó el 15 de diciembre y sirvió para imponer hasta el 31 de marzo de 2010, sin debate ni negociación previos, el contenido del convenio colectivo aplicable a los juristas en lo que respecta a las cláusulas normativas y económicas.
- 470. CSN:** En su comunicación de 15 de marzo de 2006, la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) indica que es una organización sindical fundada en 1921 que representa a alrededor de 300.000 asalariados agrupados en más de 2.700 sindicatos repartidos en nueve federaciones sindicales según el sector de actividad. La CSN cuenta con más de 150.000 asalariados que trabajan en los sectores de la salud, los servicios sociales y la educación y que se ven directamente afectados por las disposiciones de la ley núm. 43. De forma más precisa, la Federación de la Salud y de los Servicios Sociales (FSSS) representa a más de 105.000 asalariados del sector de asuntos sociales; la Federación de Profesionales (FP) representa a más de 4.000 asalariados del sector de asuntos sociales; la Federación Nacional del Personal Docente de Quebec (FNEEQ) representa a más de 12.000 asalariados del sector de la educación, y la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos (FEESP) representa a más de 30.000 asalariados del sector de la educación.
- 471.** La CSN alega que, aunque los convenios colectivos de la FSSS, la FP, la FEESP y la FNEEQ expiraron en junio de 2002 (educación) o 2003 (salud), sólo en otoño de 2005 los asalariados recurrieron a métodos legales de presión, especialmente la huelga, para indicar su descontento respecto a las ofertas patronales e intentar desbloquear las negociaciones. Los medios de presión se utilizaron respetando los servicios esenciales, de forma pacífica y cumpliendo con la legalidad vigente (las huelgas en los servicios de salud están regidas por el Código del Trabajo). No se presentó ante el Consejo de Servicios Esenciales ninguna queja, solicitud de interdicto, recurso colectivo u otro recurso penal contra dichos medios de presión. Además, la utilización de la huelga rotativa (por región) tenía por objeto minimizar los inconvenientes causados a la población. En ningún momento los medios de presión utilizados pusieron en peligro o comprometieron la seguridad de la población. El

17 de noviembre de 2005, la presidenta del Consejo del Tesoro anunció que las negociaciones debían finalizar antes de Navidad y que si esto no se lograba se recurriría a una ley especial a fin de imponer las condiciones de trabajo. El 14 de diciembre de 2005, el Primer Ministro anunció la convocatoria urgente de una reunión de la Asamblea Nacional para el día siguiente. Cuando se produjo esta declaración sólo se habían firmado siete acuerdos sectoriales entre el Gobierno y ciertos agentes negociadores. Durante las 24 horas que siguieron a esta declaración, se firmaron 23 acuerdos sectoriales más sobre cuestiones normativas. Según la CSN, antes de la adopción de la ley núm. 43 no se había realizado ninguna negociación real sobre las disposiciones relacionadas con los salarios y otras cláusulas de tipo monetario.

- 472. FIIQ:** En su queja de 16 de marzo de 2006, la Federación de Enfermeras y Enfermeros de Quebec (FIIQ) indica que es una agrupación de asociaciones de asalariados debidamente acreditadas en virtud del Código del Trabajo y que constituye una federación en el sentido de la ley. Esta federación agrupa a enfermeros, auxiliares de clínica, inhalo terapeutas, puericultores, perfusionistas y técnicos en circulación extracorporeal a fin de representarles ante diferentes establecimientos de la red de salud y el Gobierno de Quebec.
- 473.** Los últimos convenios colectivos negociados y acordados por la FIIQ expiraron el 30 de junio de 2002, y para todas las asociaciones afiliadas a la FIIQ (en ese momento, la FIIQ sólo representaba a enfermeros) la negociación se inició oficialmente en julio de 2003 presentando ofertas a la patronal. En junio de 2004, la patronal presentó sus ofertas. Según la FIIQ, en ese momento estaba claro que el Gobierno tenía la firme intención de no salirse del marco presupuestario sobre el coste total de la negociación que había fijado de manera unilateral y que deseaba negociar el coste de la aplicación de la Ley sobre la Igualdad Salarial (una ley para corregir las diferencias salariales históricas entre los empleos en los que predominan las mujeres y los empleos en los que predominan los hombres) en función del mismo marco presupuestario. Por lo tanto, la negociación prosiguió y los debates, en principio centrados en las cláusulas llamadas normativas y después brevemente en el salario, tuvieron lugar en este marco restrictivo. Antes de que se produjese la amenaza de un decreto y la adopción definitiva de la ley núm. 43 se alcanzaron varios acuerdos de principio sobre las cláusulas normativas. En lo que respecta al salario, aparte del anuncio que hizo el Gobierno al inicio de las negociaciones sobre su marco presupuestario, no hubo otra discusión oficial a este respecto. La FIIQ afirma que prácticamente no se realizaron negociaciones auténticas sobre el aspecto salarial de sus demandas sindicales.
- 474. FAC:** En su comunicación de 30 de mayo de 2006, la FAC indica que es una Federación Autónoma del Personal Docente de Colegios Preuniversitarios y Técnicos de Quebec. Esta federación fue creada en junio de 1988 y actualmente representa a alrededor de 4.000 miembros repartidos en 16 sindicatos. Su objetivo es promover y defender los intereses del personal docente y negociar, en su nombre, las condiciones de trabajo con los establecimientos en los que trabajan. Con fines de negociación y de renovación de los convenios colectivos, la FAC es el agente negociador de los sindicatos a los que representa. Los establecimientos empleadores están representados por el Comité patronal de negociación para los colegios preuniversitarios y técnicos (CPNC), que reagrupa con fines de negociación a todos los establecimientos de este tipo que existen en Quebec.
- 475.** La FAC alega que el 6 de mayo de 2002 inició el proceso de negociación para renovar el convenio colectivo que expiraba el 30 de junio de 2002 sometiendo al CPNC una lista de prioridades en la negociación. Entre el 27 de noviembre y el 11 de diciembre de 2002, la FAC sometió al CPNC de forma completa y detallada sus peticiones nacionales sectoriales. El 4 de diciembre de 2003, la FAC sometió sus demandas en relación con los salarios. Al no haber recibido aún ofertas del CPNC, el 11 de diciembre de 2003, la FAC entabló procedimientos judiciales para pedir a los tribunales una orden por la que se obligase al

CPNC a someter sus ofertas. Finalmente, el CPNC sometió sus ofertas el 2 de febrero de 2004, esto es, dos años después del inicio de las negociaciones.

- 476.** Entre marzo y diciembre de 2005, el CPNC sometió otras ofertas a la FAC, e incluso se firmaron algunos acuerdos. El 14 de diciembre de 2005, se realizó una reunión entre la FAC y el CPNC durante la cual, alrededor del mediodía, la parte patronal anunció que la negociación debía terminarse antes de las 6 de la tarde, y que si esto no se conseguía, el Gobierno de Quebec adoptaría una ley especial para imponer las condiciones de trabajo. En estas circunstancias y bajo esa presión, la FAC se vio forzada a firmar un «acuerdo de principio». Sin embargo, este acuerdo de principio no fue ratificado por los miembros de la FAC. El 15 de diciembre de 2005, se adoptó la ley núm. 43: el Gobierno de Quebec impuso unas condiciones de trabajo a los miembros de la FAC que eran inferiores a las de los acuerdos de principio que éstos no quisieron ratificar.
- 477. CSQ y FTQ:** En la comunicación de 1.º de junio de 2006 enviada por la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ), se indica que se trata de una organización sindical que representa a unos 170.000 miembros. Esta central reagrupa a asociaciones de asalariados acreditadas que se reúnen en el seno de federaciones. La CSQ representa principalmente a asalariados del sector público y parapúblico. Más de 100.000 de los miembros de la CSQ trabajan en el ámbito de la educación y más de 9.000 de sus miembros en el área de la salud o de los servicios sociales.
- 478.** La Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ), es la central sindical más importante de Quebec, y a través de sus sindicatos afiliados reagrupa a más de medio millón de miembros. A esta federación están afiliados unos 40 grandes sindicatos y más de 1.150 sindicatos locales. Casi dos tercios de los miembros de la FTQ trabajan en el sector privado y alrededor de 50.000 trabajan en la educación, la salud y los servicios sociales.
- 479.** En diciembre de 2002 se iniciaron las negociaciones sobre la renovación de los convenios colectivos de las asociaciones de asalariados de los sectores público y parapúblico que expiraban el 30 de junio de 2003. En diciembre de 2003, la CSQ y la FTQ sometieron a los representantes del Consejo del Tesoro propuestas a negociar. El 18 de junio de 2004, el Consejo del Tesoro sometió un texto que contenía las ofertas monetarias del Estado así como las ofertas relativas a los regímenes de jubilación. Durante este encuentro, el portavoz del Consejo del Tesoro señaló que dicha oferta respetaba el marco presupuestario de la política de remuneración del Gobierno para todas las personas empleadas en el sector público y parapúblico en el que deberían firmarse los convenios colectivos. Precisó que este marco en materia de remuneración fijaba en un 12,6 por ciento la subida de los salarios para los próximos seis años. Por consiguiente, el Gobierno pretendía concluir convenios colectivos para un período de seis años, a saber, para un período más largo que el que prevé el Código del Trabajo (artículo 111.1). Además, se dijo oficialmente que este marco presupuestario incluía las correcciones que se desprendían de la Ley sobre la Igualdad Salarial. En octubre de 2004, durante una reunión de negociación entre las partes, un representante del Consejo del Tesoro precisó que este marco presupuestario no se apoyaba en ningún estudio o informe.
- 480.** La CSQ y la FTQ rechazaron la oferta monetaria que el Gobierno presentó en junio de 2004, porque estimaron que violaba las disposiciones de la Ley sobre la Igualdad Salarial así como las del Código del Trabajo que limitan la duración de los convenios colectivos de los sectores público y parapúblico a tres años. Posteriormente, la CSQ y la FTQ comunicaron al Consejo del Tesoro que la cuestión salarial debía excluir el problema de la igualdad, y que la oferta económica del Gobierno sólo podía abarcar un período de tres años. A pesar de ello, entre el 18 de junio de 2004 y el 15 de diciembre de 2005, el Consejo del Tesoro siguió vinculando la firma de convenios colectivos a la imposición de su marco presupuestario, tal como lo presentó el 18 de junio de 2004.

- 481.** El 22 de noviembre de 2005, la parte patronal confirmó su postura durante un encuentro con la FTQ. El 14 de diciembre de 2005 se produjo una reunión con fines de negociación entre la CSQ y el Consejo del Tesoro para continuar los debates, especialmente sobre los derechos parentales, la conciliación del trabajo y la vida familiar y la jubilación. Sin embargo, al final de esa reunión los representantes del Consejo del Tesoro comunicaron a los representantes de la CSQ que el Gobierno ponía fin a las negociaciones a las 6 de la tarde de ese mismo día, y que si para esa hora no se había llegado a un acuerdo, el 15 de diciembre de 2005 se adoptaría una ley que establecería el contenido de los convenios colectivos, incluida la remuneración de los asalariados de los sectores público y parapúblico, siguiendo el marco presupuestario presentado el 18 de junio de 2004.
- 482.** Según la CSQ y la FTQ, al día siguiente, el Gobierno de Quebec puso fin de forma unilateral a la negociación colectiva en curso haciendo adoptar la ley núm. 43. Las organizaciones querellantes precisan que, durante la fase de negociación que finalizó cuando se adoptó la ley núm. 43, las asociaciones de asalariados afiliadas a la CSQ y la FTQ ejercieron su derecho a la huelga respetando completamente el marco jurídico vigente.
- 483. CSD:** La Central de Sindicatos Democráticos (CSD) es una organización que agrupa, entre otras, a asociaciones de asalariados habilitadas para negociar la renovación de los convenios colectivos en el sector de la salud y de los servicios sociales (Sindicato de Empleados del Hospital Judío de Readaptación; Sindicato de Trabajadores del CSSS de Saint-Maurice (CSD); Sindicato de Asalariados del Centro de Acogida Dixville (CSD); Sindicato de Asalariados del Centro de Readaptación Lisette-Dupras (CSD); Sindicato Democrático de Empleados del Centro de Salud de Asbestos (CSD); Sindicato de Asalariados del CSSS de Haut Saint-Laurent). Los miembros de la CSD que suscriben esta queja son 1.000.
- 484.** Entre el 29 de junio de 2000 y el 30 de junio de 2002, estos sindicatos estuvieron cubiertos por el convenio colectivo firmado entre el Comité Patronal de Negociación del Sector de la Salud y los Servicios Sociales (CPNSSS) y la CSD. El 21 de junio de 2002, estas partes llegaron a un acuerdo a fin de prolongar el convenio colectivo hasta el 30 de junio de 2003. Asimismo, este acuerdo preveía un aumento de las tasas y escalas de salarios así como el pago de sumas fijas durante un período de tres meses.
- 485.** El 18 de junio de 2004, los negociadores del Gobierno sometieron a la atención de los sindicatos que habían firmado un convenio colectivo con el CPNSSS las mismas propuestas financieras que se sometieron a los otros sindicatos, a saber, la CSQ y la FTQ, mencionadas anteriormente. La CSD, al igual que la CSQ, rechazó la propuesta financiera del Gobierno.
- 486.** El 22 de junio de 2004, tuvo lugar un encuentro entre las partes en la negociación y las dos partes sometieron sus peticiones en relación con los aspectos normativos del convenio colectivo. Entre julio y noviembre de 2004, se realizaron algunos intercambios sobre los aspectos normativos del convenio colectivo. El 19 de junio de 2005, la CSD sometió a la atención del CPNSSS su proyecto de modificación de los convenios colectivos. Este proyecto incluía, entre otras cosas, modificaciones de las cláusulas de aumento de las tasas y escalas salariales, calculadas en base a informes publicados por el Instituto de Estadística de Quebec, a fin de preservar el poder adquisitivo de los asalariados miembros de la CSD.
- 487.** Entre el 29 de junio y el 9 de noviembre de 2005, las partes sólo se reunieron una o dos veces, y en estas reuniones sólo se abordaron los aspectos normativos. El 10 de noviembre de 2005, la parte patronal convocó a los representantes de la CSD a fin de transmitirles un ultimátum sobre los aspectos normativos del convenio colectivo, que incluía la retención de los trabajadores, la jubilación, los regímenes de seguro, el procedimiento de arbitraje

(gastos de arbitraje también compartidos por las dos partes) y las liberaciones sindicales. Por lo tanto, los representantes de la CSD sabían que si no aceptaban integralmente ese ultimátum no podrían abordarse otras cuestiones. A pesar de la amenaza de la parte patronal en forma de ultimátum, la CSD se negó a aceptar la «propuesta».

- 488.** El 12 de diciembre de 2005, la parte patronal convocó de nuevo a los representantes de la CSD para someterles otra oferta sobre los aspectos normativos del convenio colectivo, con modificaciones especialmente en lo que respecta al desarrollo de los recursos humanos, el seguro salarial, la reclasificación y los gastos de arbitraje. Durante este encuentro, se informó a los representantes de la CSD de que si no aceptaban el contenido de la propuesta, el Gobierno adoptaría una ley a fin de imponer condiciones de trabajo aún menos generosas. El 13 de diciembre de 2005, los representantes de la CSD sometieron una contrapropuesta que, a pesar de numerosas tentativas, fue rechazada por la parte patronal. De esta forma, el 14 de diciembre de 2005, los representantes de la CSD se vieron obligados a aceptar la oferta relativa a los aspectos normativos, tal como fue formulada el 12 de diciembre de 2005 por la parte patronal.
- 489.** Sin embargo, aunque para abordar las cuestiones salariales sólo se había mantenido la reunión de 18 de junio de 2004 y todavía no se había alcanzado ningún acuerdo, los días 15 y 16 de diciembre de 2005, el Gobierno sometió, adoptó y sancionó la ley núm. 43.
- 490.** Esta ley retoma el marco salarial presentado el 18 de junio de 2004 que había sido rechazado por los diversos sindicatos. Además, impone un convenio colectivo con una duración de cerca de siete años. Durante el proceso de negociación, y hasta la adopción de la ley núm. 43, los miembros de la CSD ejercieron su derecho a la huelga respetando el marco jurídico previsto en el Código del Trabajo.
- 491. SFPQ:** El Sindicato de la Función Pública de Quebec (SFPQ) representa principalmente a funcionarios y obreros que trabajan en la administración pública de Quebec y cuyo trabajo está regido por la Ley sobre la Función Pública. Además, el SFPQ también representa al personal de la secretaría técnica y a los obreros que trabajan para sociedades estatales u organismos cuya misión es similar a la de los organismos de la función pública. El SFPQ tiene 43.000 miembros.
- 492.** El 25 de junio de 2003, el SFPQ sometió a la atención del Consejo del Tesoro sus peticiones sindicales para la renovación de los convenios colectivos que expiraban el 30 de junio de 2003. El 24 de marzo de 2004, después de haber realizado sólo nueve reuniones de negociación, el Consejo del Tesoro sometió ofertas parciales. En este contexto, el SFPQ pidió que se nombrase un mediador a fin de conseguir que el Consejo del Tesoro sometiese ofertas patronales globales. El 27 de julio de 2004, el mediador sometió su informe final, en el que sólo pudo hacer constar el punto muerto al que habían llegado las negociaciones debido a que la parte patronal no sometía sus ofertas globales.
- 493.** El 18 de junio de 2004, durante un encuentro con los negociadores del Gobierno, se sometieron a los representantes del SFPQ propuestas patronales relativas a los salarios y a los regímenes de jubilación. Tal como se mencionó anteriormente, se informó a los representantes del SFPQ de que el Gobierno pretendía firmar convenios colectivos de una duración de seis años y vinculaba sus propuestas salariales a la solución de la cuestión de la igualdad salarial. El SFPQ, al igual que la CSQ, rechazó la oferta económica así como la oferta relativa a la duración de los convenios. Entre el 18 de junio de 2004 y el 15 de diciembre de 2005, el Consejo del Tesoro no hizo ninguna concesión en lo que respecta al aspecto salarial, manteniendo el marco financiero presentado el 18 de junio de 2004.
- 494.** El 9 de noviembre de 2005, el consejo de negociación del SFPQ aceptó un acuerdo de principio sobre los aspectos normativos del convenio colectivo. Estos aspectos normativos

conciernen, entre otras cosas, al procedimiento de solución de quejas y al arbitraje, la antigüedad, las disposiciones relativas a las perspectivas de carrera y la dotación, la seguridad del empleo, la subcontratación, las vacaciones, las licencias sin sueldo y los regímenes de seguro de vida, enfermedad y tratamiento.

- 495.** Sin embargo, aunque todavía no se había llegado a ningún acuerdo sobre las cuestiones salariales, el Gobierno adoptó la ley núm. 43 que, por una parte, confirma el acuerdo de principio sobre las cláusulas normativas que se realizó el 9 de noviembre de 2005 y, por otra parte, establece las condiciones de trabajo en lo que respecta a todos los aspectos del convenio colectivo sobre los que no pudo alcanzarse un acuerdo, entre los que se incluyen los salarios, los derechos parentales y la igualdad salarial. Además, esta ley impone un convenio colectivo durante casi siete años, que se prevé que expire el 31 de marzo de 2010, y retoma el marco salarial presentado el 18 de junio de 2004 que había sido rechazado en bloque por los diversos sindicatos. Durante el proceso de negociación, y hasta la adopción de la ley núm. 43, los miembros del SFPQ ejercieron su derecho a la huelga respetando el marco jurídico previsto por el Código del Trabajo.
- 496. SPEQ:** El Sindicato de Profesores del Estado de Quebec (SPEQ) es una organización sindical constituida para representar a los profesores que son funcionarios en el sentido de la Ley sobre la Función Pública, cuya ocupación principal y habitual es impartir enseñanza a clientelas específicas. Los miembros del SPEQ, cuyo número asciende a 853, ejercen sus funciones en conservatorios de música y escuelas de arte dramático, el Instituto de Tecnología Agroalimentaria, el Instituto de Turismo y Hostelería de Quebec y en lugares de trabajo que están administrados por el Ministerio de Inmigración y de Comunidades Culturales.
- 497.** El 28 de marzo de 2003, el SPEQ sometió a la atención del Consejo del Tesoro su propuesta sindical para la renovación del convenio colectivo que expiraba el 30 de junio de 2003. El 21 de junio de 2004, los negociadores del Gobierno sometieron su propuesta patronal relativa a los salarios y a los regímenes de jubilación. Esta propuesta era esencialmente la misma que la sometida a los otros sindicatos. El SPEQ rechazó la propuesta financiera del Gobierno.
- 498.** El 4 de noviembre de 2004, los representantes del Gobierno sometieron las propuestas patronales relativas a los aspectos normativos del convenio colectivo. Entre el mes de noviembre de 2004 y el mes de octubre de 2005, las partes se reunieron pero sólo abordaron los aspectos normativos del convenio colectivo porque el Gobierno se negó a tratar las cuestiones salariales. El 14 de diciembre de 2005, la parte patronal convocó a los representantes del SPEQ a fin de someterles un proyecto de oferta sobre los aspectos normativos del convenio colectivo, que incluían las cuestiones de las licencias, las disposiciones aplicables a los profesores que trabajan ocasionalmente y la seguridad del empleo. Durante este encuentro, se informó a los representantes del SPEQ de que si no aceptaban el contenido de esta propuesta el Gobierno adoptaría una ley e impondría condiciones de trabajo todavía menos generosas. Ante ello, los representantes del SPEQ aceptaron *in extremis*, el 14 de diciembre de 2005, firmar la oferta relativa a los aspectos normativos. Sin embargo, aunque todavía no se había llegado a ningún acuerdo sobre las cuestiones salariales, el Gobierno adoptó la ley núm. 43, poniendo fin de forma inesperada a las negociaciones. De esta manera, el Gobierno confirmaba el acuerdo alcanzado sobre los aspectos normativos del convenio colectivo e imponía las condiciones de trabajo sobre todos los aspectos del convenio colectivo que no habían podido acordarse, que incluían los derechos parentales, los salarios y la igualdad salarial.
- 499.** El SPEQ precisa que en ningún momento entre el mes de junio de 2004 y el 14 de diciembre de 2005 la parte patronal realizó concesiones y ni siquiera intercambios con el SPEQ en lo que respecta a sus peticiones salariales o la duración del convenio colectivo.

Durante el proceso de negociación y hasta la adopción de la ley núm. 43, los miembros del SPEQ podían ejercer su derecho a la huelga respetando el marco jurídico previsto por el Código del Trabajo.

- 500. APEQ:** La Asociación Provincial del Personal Docente de Quebec (APEQ) tiene 7.000 miembros y representa a todos los asalariados en el sentido del derecho del trabajo de Quebec de diez comisiones escolares quebequenses. La APEQ es una asociación sindical cuyos miembros son asociaciones de asalariados. La APEQ representa a asalariados de los sectores público y parapúblico y se encarga de la negociación y aplicación de los convenios colectivos.
- 501.** La APEQ acordó con el Comité patronal de negociación para las comisiones escolares de lengua inglesa un convenio colectivo a escala nacional que expiraba el 30 de junio de 2003. Después de haber enviado una solicitud de negociación a la parte patronal en enero de 2003, las negociaciones se iniciaron en el mes de abril de 2004 y continuaron hasta el 14 de diciembre de 2005.
- 502.** El 14 de diciembre de 2005, alrededor de las 16 h. 30, el Ministro de Educación informó a un representante de la APEQ de que las partes sólo tenían noventa minutos para llegar a un acuerdo, y que si no lo conseguían, las condiciones de trabajo de los miembros de la APEQ se establecerían a través de una ley especial. Las partes llegaron a un acuerdo a las 8 h. 15, de 15 de diciembre de 2005. Durante toda la fase de negociación, los miembros de la APEQ ejercieron esporádicamente su derecho a la huelga respetando la ley.

La Ley sobre las Condiciones de Trabajo en el sector público y los alegatos relativos a ésta

- 503.** Las organizaciones querellantes expusieron que la ley núm. 43 se aplica al conjunto de la función pública, al sector educativo y al sector de la salud y los servicios sociales (artículo 2). Su objetivo, que se enuncia en su primer artículo, es, por una parte, garantizar la continuidad de los servicios públicos y, por otra parte, ocuparse de las condiciones de trabajo de los asalariados de los organismos del sector público en el marco de los límites que impone la situación de las finanzas públicas. Sus artículos 5 y 9 se aplican a todos los asalariados del sector público, independientemente del sector en el que trabajen. Los artículos 10 a 19, establecen las condiciones de trabajo en el sector de la función pública (artículo 10), el sector de la educación (artículo 11), y el sector de la salud y los servicios sociales (artículos 12 a 19).
- 504.** Las organizaciones querellantes señalan en primer lugar ciertas irregularidades en el procedimiento de adopción de la ley núm. 43. Alegan que se adoptó en el marco de deliberaciones no democráticas, sin comisión parlamentaria ni consultas públicas, con toda rapidez y sin que existiera ninguna urgencia: la ley se presentó y adoptó el mismo día, a saber el 15 de diciembre de 2005, y se sancionó y entró en vigor el 16 de diciembre de 2005. Por otra parte, según la FIIQ, parece que ciertas enmiendas se añadieron cuando la ley ya había sido sancionada. Asimismo, la FIIQ señala que las disposiciones de la ley núm. 43 no tienen validez porque no están de conformidad con el artículo 133 de la ley constitucional de 1867 del Canadá, que exige que las leyes del Poder Legislativo de Quebec se impriman y publiquen en francés e inglés. Esta obligación también abarca los documentos a los que se refiere la ley núm. 43 (convenios colectivos y otros), los cuales son indispensables, necesarios y fundamentales para la comprensión de la ley. Por lo tanto, se alega que el hecho de que la Asamblea Nacional de Quebec no hubiese imprimido y publicado estos documentos en francés e inglés constituye una violación de la Constitución canadiense, lo que deja sin efecto a la totalidad de dicha ley.

- 505.** Según las organizaciones querellantes, la adopción de la ley núm. 43 no está justificada por ninguna situación de urgencia (por ejemplo, una crisis económica). Por otra parte, según la CSQ, fue imposible evaluar los motivos financieros invocados por el Gobierno, ya que no comunicó ningún estudio sobre la cuestión. La FIIQ indica que nada hacía presagiar que el clima de las negociaciones se deterioraría dejando entrever conflictos de trabajo potenciales. Por lo tanto, en diciembre de 2005, no existía ninguna razón ni urgencia que justificase que el Gobierno pasase de empleador a legislador a fin de hacer adoptar esta ley durante una «sesión especial» de la Asamblea Nacional. En efecto, al contrario de lo que se indica en las notas explicativas que acompañan a la ley núm. 43, en la red de salud y de servicios sociales no existía ninguna situación de hecho o de derecho que pudiese comprometer la continuidad de los servicios. Según la CSN, la ley núm. 43 en realidad se adoptó para poner fin a las manifestaciones de descontento y la transmisión de un mensaje claro de protesta por parte de los asalariados que ensombrecía la imagen del Gobierno en los medios de comunicación. Para terminar con esta situación que le perjudicaba ante la opinión pública, el Gobierno pidió que se adoptase una ley para fijar las condiciones de trabajo y convertir en ilegal, vana o descorazonadora la continuación del movimiento de reivindicaciones colectivas de los asalariados y de sus sindicatos y agentes negociadores.
- 506.** Para fijar las condiciones de trabajo de los asalariados cubiertos, la ley núm. 43 renueva los convenios colectivos que expiraron y los mantiene en vigor hasta el 31 de marzo de 2010 (artículo 5). En su artículo 6, la ley trata específicamente de los representantes y dispone que «el acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los representantes del Procurador General realizado en aplicación del artículo 12 de la Ley sobre los Representantes (...) se modifica para dar efecto hasta el 31 de marzo de 2007 a las disposiciones de los párrafos 11 a 14 del anexo 1. Este acuerdo se renovará a partir del 1.º de abril de 2007 y, con las adaptaciones necesarias, vincula a las partes hasta el 31 de marzo de 2010».
- 507.** Según las organizaciones querellantes, la ley núm. 43 viola los derechos sindicales fundamentales e infringe el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, imponiendo unilateralmente la renovación de los convenios colectivos y suprimiendo la negociación colectiva. En primer lugar, al prever que los convenios colectivos estarán en vigor hasta marzo de 2010, la ley núm. 43 les concede una duración superior a la duración máxima de tres años prevista por el Código del Trabajo para los convenios colectivos del sector público y parapúblico (artículo 111.1). En segundo lugar, la ley núm. 43 impone nuevas condiciones de trabajo integrándolas en los convenios colectivos renovados (artículo 9 y anexo 1). Se trata fundamentalmente de condiciones relativas al salario (aumento de las tasas y escalas salariales — la ley impone un aumento de un 2 por ciento para cada uno de los años 2006, 2007, 2008 y 2009) así como de condiciones relativas a la licencia de maternidad y adopción (anexo 1). Por otra parte, esta ley modifica el concepto de matrimonio y deroga ciertos compromisos de acuerdo sobre la igualdad y relatividad salariales. La ley no contiene garantías a fin de proteger el nivel de vida de las personas a las que cubre.
- 508.** Asimismo, los convenios colectivos renovados por el artículo 5 se modificarán si resulta necesario a fin de integrar — además del anexo 1 — el texto de algunos acuerdos entre el Gobierno y ciertos agentes negociadores (artículos 10, 11 y 13). Esto concierne especialmente a la FP, la FNEEQ y la FEESP. En lo que respecta a los grupos que no alcanzaron tales acuerdos (esto concierne especialmente a la FSSS), así como a los que no ratificaron su acuerdo antes de la fecha límite de 1.º de febrero de 2006, la ley les impone un conjunto de nuevas condiciones normativas (artículos 10, apartado 2; 11, apartado 2; 14, 44 y anexos 2-4). Asimismo, en el sector de la salud y los servicios sociales, se imponen ciertas condiciones normativas y los acuerdos alcanzados con ciertos grupos de asalariados (artículo 14 y anexo 4, párrafo 40).

- 509.** Según las organizaciones querellantes, en particular la CSN, aplicando una sanción a un grupo de asalariados a través de la imposición de condiciones de trabajo inferiores a las alcanzadas en un acuerdo sectorial, la ley núm. 43 penaliza a este grupo de asalariados porque no ha alcanzado un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. La FAC se considera especialmente penalizada ya que había alcanzado un acuerdo de principio que no pudo ser ratificado por sus miembros. La CSN estima que se han impuesto condiciones de trabajo inferiores a los asalariados representados por la FSSS debido a sus convicciones y opiniones. Según la CSN, la imposición de condiciones de trabajo inferiores a un grupo porque no ha alcanzado un acuerdo no tiene ninguna relación racional con la situación de las finanzas públicas. La CSN opina que como mínimo es improbable que el estado de las finanzas públicas varíe en función del interlocutor sindical y según si éste ha podido entenderse o no previamente con el Gobierno. La diferencia salarial que afecta a los asalariados contemplados en el anexo 4 es el resultado de un acto legislativo arbitrario sin relación alguna con el objetivo de la ley que es fijar las condiciones de trabajo en el marco de los límites que impone la situación de las finanzas públicas. Por lo tanto, según la CSN la ley núm. 43 infringe el derecho a pertenecer a una asociación y de participar en sus actividades sin ser objeto de represalias.
- 510.** Por otra parte, según las organizaciones querellantes, la ley impone restricciones a las negociaciones futuras, especialmente en lo que respecta a las tasas salariales. Además, suprime toda negociación colectiva durante el período en que estén en vigor los convenios colectivos, o sea, hasta el 31 de marzo de 2010.
- 511.** La FIIQ alega que, cuando las partes en la negociación no han podido alcanzar un acuerdo sobre los textos que deben reflejar el acuerdo sectorial alcanzado entre ellas (artículo 5, y apartado 1, artículo 13), la ley núm. 43 otorga al Ministro de Salud y Servicios Sociales la potestad de decidir de forma discrecional el contenido de estos textos que tendrán valor de convenio colectivo entre las partes (artículo 19). Según la FIIQ, resulta evidente que el Ministro de Salud y Servicios Sociales, al ser a la vez juez y parte en el asunto, no ofrece ninguna de las garantías de independencia e imparcialidad requeridas para ejercer el poder que le confiere la ley núm. 142.
- 512.** Según las organizaciones querellantes, el Gobierno no respetó su obligación de negociar de buena fe. Según la CSQ, en particular, al mantener la misma postura rígida e intransigente tanto en lo que respecta a los porcentajes de aumento salarial como al período de escalonamiento de las negociaciones, postura claramente inaceptable para la parte sindical, el Gobierno no dio muestras de realizar esfuerzos reales para alcanzar un acuerdo ni tampoco para dialogar. Asimismo, negoció de mala fe porque mantuvo una postura inflexible en relación a una duración de los convenios colectivos que no está de conformidad con el Código del Trabajo. Por último, recurriendo al Poder Legislativo para imponer las condiciones salariales que corresponden a esta misma postura, el Gobierno confirmó su falta de voluntad de negociar de buena fe.
- 513.** Por otra parte, según las organizaciones querellantes, la ley núm. 43 infringe el derecho a la huelga, ya que, poniendo fin unilateralmente a la negociación e imponiendo convenios colectivos durante un tiempo determinado suprime el derecho a la huelga de los asalariados durante ese mismo período — esto se deriva de la regla del derecho del trabajo quebequense que prohíbe recurrir a la huelga durante el período de validez de un convenio colectivo. La ley impone una prohibición injustificada de la huelga y otros medios de presión durante su período de aplicación. Según la ASPGQ, la AJE y la CSQ, no establece procedimiento alguno de solución de conflictos que garantice la independencia y la imparcialidad. Además, según la CSQ, como la prestación de los servicios esenciales no se vio en ningún momento amenazada por los medios de presión que se ejercieron durante las negociaciones, no existía ninguna situación de urgencia que justificase esta medida legislativa.

- 514.** La ley núm. 43 impone una serie de obligaciones y de prohibiciones con miras a mantener la continuidad de los servicios públicos, que es el segundo objetivo de la ley. Según las organizaciones querellantes, la sección IV de la ley (artículos 22 a 42) suprime el derecho de huelga de los trabajadores y contempla muchas medidas represivas que impiden recurrir a cualquier medio de presión. El asalariado se ve obligado a llegar al trabajo a su hora habitual (artículo 22) y a cumplir con todos los deberes derivados de sus funciones sin parar, aminorar, disminuir o alterar sus actividades normales (artículo 23). Se prohíbe declarar o realizar una huelga o participar en toda acción concertada que implique una violación de los artículos 22 y 23. Las asociaciones de asalariados deben tomar las medidas adecuadas para que los trabajadores a los que representan actúen de conformidad con los artículos 22 y 23. Además, las agrupaciones de asociaciones deben tomar las medidas adecuadas para que los sindicatos que están afiliados a ellas actúen de conformidad con los artículos 25 y 26. De esta forma, se prohíbe que las asociaciones de asalariados realicen huelgas y acciones concertadas, en la medida en la que impliquen una violación por parte de los asalariados de las obligaciones relacionadas con el ejercicio de sus funciones (artículo 25). Además, la ley núm. 43 contiene la prohibición general de perjudicar de cualquier manera el mantenimiento de los servicios públicos o la realización de su trabajo por parte de los asalariados cubiertos (artículo 28), así como una prohibición general de dificultar el acceso a las instalaciones en las que se proporcionan los servicios públicos (artículo 29).
- 515.** Según las organizaciones querellantes, la ley núm. 43 prevé sanciones totalmente desproporcionadas en caso de que las asociaciones de asalariados o los individuos incumplan estas obligaciones y prohibiciones. De esta forma, una asociación de asalariados verá como si el empleador observa una infracción se retiene, durante doce semanas por día o parte de un día de infracción, el descuento en nómina de la cuota sindical (artículo 30). Según la CSQ, esta sanción infringe de forma particular los principios de libertad sindical ya que obstaculiza el derecho de las asociaciones de asalariados cubiertas por los convenios colectivos a organizar su gestión y sus actividades al privarlas de los recursos necesarios para ello. Por otra parte, según la FIIQ, en caso de que una organización sindical quiera recurrir a los tribunales para reclamar a sus miembros la cotización sindical que deben, el artículo 31 puede permitir que los miembros no paguen esta cotización. Esta última sanción, combinada con el impago de las liberaciones sindicales (artículo 34, que se examina más adelante) en caso de incumplimiento de la ley, podría comprometer el deber de representación justa impuesto por la ley (artículo 47.2 del Código del Trabajo).
- 516.** En lo que respecta a los asalariados, éstos sufren una deducción del salario igual al monto que habrían recibido durante todo el período de infracción, y no se les remunera durante dicho período de infracción (artículo 32). Además, todo asalariado que está en liberación sindical durante el período en el que su asociación de asalariados incumple sus obligaciones sufre no sólo la no remuneración durante el período de infracción y una deducción equivalente del salario, sino también un impago del salario durante la liberación sindical por un período de doce semanas por día o parte de un día de infracción (artículo 34). Por último, el Gobierno puede, adoptando un simple decreto, modificar, sustituir o suprimir toda disposición del convenio colectivo con miras a garantizar la prestación de servicios en un organismo del sector público. El artículo 37 contempla la responsabilidad civil de las asociaciones por los daños causados por asalariados a los que representan cuando se infringen los artículos 22 ó 23. Lo mismo se aplica a los grupos de asociaciones. Por otra parte, el artículo 38 facilita mucho el recurso a las acciones colectivas contra una asociación en caso de infracción de la ley. Según la FAC, esta última medida sólo puede significar que el Gobierno de Quebec desprecia totalmente un derecho sindical consagrado, a saber, el derecho a la huelga: se trataría de una clara invitación a la venganza popular contra las organizaciones sindicales. Según la FAC, en conjunto, se trata de graves sanciones contra los infractores a fin de suprimir los medios de acción legítimos de las organizaciones sindicales.

- 517.** Por último, según las organizaciones querellantes, en caso de infracción pueden imponerse importantes sanciones penales. Las sanciones previstas, por día o parte de un día de infracción son de 100 a 500 dólares para los asalariados y las personas físicas en general, de 7.000 a 35.000 dólares para los dirigentes, los empleados y los representantes de una asociación de asalariados, y de 25.000 a 125.000 dólares para las asociaciones de asalariados y las agrupaciones de asociaciones (artículos 39 a 41). Estas medidas no pueden aplazarse, anularse o reducirse a través de acuerdos. Todas estas disposiciones sobre la continuidad de los servicios tendrán efecto hasta el 1.º de abril de 2010, a saber, hasta el día después de la expiración de los convenios colectivos en su forma renovada (artículo 49).
- 518.** Las organizaciones querellantes (CSQ, FIIQ, FAC, ASPGQ) alegan que, incluso cuando las restricciones al derecho a la huelga pueden considerarse justificadas, las sanciones en caso de infracción no deben ser desproporcionadas en relación con los objetivos que se persiguen. Sin embargo, según estas organizaciones la ley núm. 43 prevé sanciones claramente desproporcionadas. Según la FIIQ, si se aplican estas sanciones penales y administrativas se compromete gravemente la viabilidad, e incluso la existencia, de las organizaciones sindicales que están sujetas a la ley núm. 43.
- 519.** Según la CSN, no es la primera vez que el Gobierno de Quebec adopta leyes especiales para imponer el regreso al trabajo de los asalariados. En efecto, de 1964 a 2001, se adoptaron 34 leyes especiales de regreso al trabajo, esto es, prácticamente una ley al año, para poner fin a conflictos laborales, 23 de los cuales eran legales.
- 520.** Observando que la ley infringe los convenios y principios de la OIT en materia sindical, las organizaciones querellantes señalan su deseo de que se respeten los principios de libertad sindical y sus derechos de negociación colectiva, y que el Gobierno de Quebec determine en colaboración con las organizaciones sindicales un mecanismo de solución de conflictos. Tres organizaciones (la AJE, la CSN y la FIIQ) piden la ayuda técnica de la OIT. Otra organización, el SPGQ, pide al Comité que declare inconstitucional la ley núm. 43. Por último, la CSN y la CSQ piden que el Gobierno derogue la ley núm. 43.

Alegatos adicionales de la ASPGQ

- 521.** Por otra parte, la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ) indica que la Ley sobre los Representantes (en su forma enmendada por la Ley de Enmienda de la Ley sobre los Representantes del Procurador General y el Código del Trabajo, L.Q. 2004, cap. 22) niega a los representantes el derecho a afiliarse a organizaciones sindicales y les priva de protección contra las trabas, las represalias o las sanciones en relación con el ejercicio de los derechos sindicales.
- 522.** En sus dos comunicaciones de 14 de febrero, la ASPGQ expone algunos hechos que no están relacionados con las otras quejas sometidas por las organizaciones querellantes. Después de la adopción de la Ley de Enmienda, la ASPGQ retiró una queja que había sometido al Comité, aunque las modificaciones introducidas en la Ley sobre los Representantes no conseguían ponerla de conformidad con las normas internacionales en materia de libertad sindical. De esta forma, la ASPGQ señaló a la atención del Comité que: 1) el régimen legislativo aplicable a los representantes les prohíbe llegar a acuerdos de servicios con una organización sindical o afiliarse a dicha organización; y 2) los representantes siguen sin estar protegidos contra la injerencia, las trabas, las represalias u toda otra sanción ligada al ejercicio del derecho de asociación.
- 523.** En relación con el primer punto, la ASPGQ alega que el nuevo artículo 10.1 de la Ley sobre los Representantes prevé que la ASPGQ no puede realizar un acuerdo de servicios con una organización sindical ni afiliarse a una organización de este tipo. Antes de la

adopción de este artículo, la ASPGQ había negociado de buena fe con el Gobierno y firmado un acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los representantes que preveía que, en los años 2004, 2005 y 2006, la escala salarial de los representantes evolucionaría siguiendo los mismos parámetros generales aplicados a las escalas salariales de los empleados de los sectores público y parapúblico excluyendo toda corrección debida a la igualdad o relatividad salariales (cláusula 7-1.04).

- 524.** La ASPGQ indica que en Quebec ciertas condiciones de trabajo de los empleados del sector público y parapúblico, tales como las escalas salariales y las prestaciones sociales de base, siempre se han negociado en reuniones en las que participan diversas centrales sindicales o agrupaciones de sindicatos que representan a un gran número o a la mayoría de los empleados de estos sectores. Por lo tanto, las «escalas salariales de los empleados de los sectores público y parapúblico» a las que se refiere la cláusula 7-1.04 del acuerdo son negociadas por organizaciones sindicales a las que la ASPGQ no tiene derecho a afiliarse y con las que tampoco tiene derecho a realizar un acuerdo de servicio, en virtud del artículo 10.1 de la Ley sobre los Representantes. Por consiguiente, el efecto real del artículo 10.1 es imponer las condiciones de trabajo a los representantes después de un proceso de negociación en el que no tienen derecho a participar.
- 525.** Según la ASPGQ, el artículo 10.1 de la Ley sobre los Representantes constituye una violación de los derechos sindicales fundamentales de los representantes. Más concretamente, esta ley viola los artículos 2, 5 y 8 del Convenio núm. 87 al prohibir que los representantes y su asociación se afilien a la organización de trabajadores que estimen conveniente. Además, la ASPGQ alega que el efecto del artículo 10.1 de la Ley sobre los Representantes, al someter sus salarios a un proceso de negociación en el que no tienen derecho a participar, es impedir que éstos gocen del derecho fundamental a la negociación colectiva.
- 526.** En relación con el segundo punto (expuesto por la organización en una tercera comunicación enviada el 13 de febrero), la organización querellante denuncia que los representantes carecen de protección frente a las trabas, las represalias o toda otra sanción vinculada al ejercicio del derecho de asociación. Los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo disfrutan de esta protección (la ASPGQ expone algunos artículos en relación con la protección contra la injerencia del empleador en una asociación de asalariados; la prohibición de la intimidación y de las amenazas a fin de conseguir que una persona se afilie, no se afilie o deje de estar afiliada a una asociación de asalariados; las exigencias que están prohibidas; la reintegración, y, la carga de la prueba). Sin embargo, la ASPGQ recuerda que los representantes no están cubiertos por el Código del Trabajo e indica que la Ley sobre los Representantes no prevé protección alguna en estos ámbitos. Según la ASPGQ, el hecho de que los representantes no estén protegidos contra las represalias por el ejercicio del derecho de asociación se ha convertido incluso más preocupante después de la adopción por el Gobierno de la ley núm. 43. Esta ley prohíbe el recurso a la huelga o todo otro medio de presión así como la incitación a tales gestos por las organizaciones de trabajadores y prohíbe que se pongan trabas de cualquier tipo al mantenimiento de los servicios habituales. Para los trabajadores que infrinjan estas prohibiciones se prevén medidas administrativas graves, incluidos los descuentos de los salarios. Esta ley tiene por efecto que los representantes sean considerados como asalariados en el sentido del Código a los fines de imposición de represalias por la realización de ciertas actividades sindicales prohibidas, pero que no disfrutan de la protección acordada a los otros asalariados en virtud del mismo Código.
- 527.** Por último, en una comunicación de 19 de octubre de 2006, la ASPGQ indica que el 25 de septiembre de 2006 se transmitió al Ministerio de Justicia de Quebec una notificación de protesta por la retirada del derecho prioritario a la utilización de un local para las actividades de la ASPGQ. Esta utilización está prevista en el acuerdo relativo a la sala de

trabajo (4.150) de la oficina de los representantes del Procurador General de Quebec. La ASPGQ señala que la situación denunciada a través de este recurso constituye una ilustración de las violaciones de la libertad sindical que el Gobierno se permite al no existir disposiciones sobre la protección de los representantes contra las trabas, las represalias o las sanciones vinculadas al derecho de asociación.

- 528.** La ASPGQ solicita al Comité que realice las recomendaciones necesarias a fin de que los representantes puedan disfrutar del derecho de negociación colectiva en el sentido de los convenios internacionales del trabajo.

B. Respuesta del Gobierno de Quebec

- 529.** En su comunicación de 16 de enero de 2007, el Gobierno señala que actuó respetando los principios de libertad sindical establecidos por la OIT con miras a conseguir sus objetivos. Las medidas establecidas por la ley núm. 43, como la prolongación de los convenios colectivos negociados, a los que se introdujeron aumentos salariales, eran necesarias, si se limitaban a lo indispensable, se establecían por un período razonable y se introducían las garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Gobierno opina que la libertad de expresión de los empleados públicos no se ha visto afectada por la ley núm. 43, que no tiene por efecto acallar a las asociaciones sindicales, tal como se señala en los comentarios de los sindicatos que han sido difundidos por los medios de comunicación.
- 530.** El Gobierno precisa que sus observaciones tratan de la conformidad global de la ley núm. 43 con los principios internacionales sobre la libertad sindical. Asimismo, precisa que el SPGQ no puede pedir al Comité que se pronuncie sobre la validez constitucional de la ley núm. 43, ya que únicamente los tribunales nacionales están habilitados para pronunciarse sobre su conformidad con las constituciones del Canadá y de Quebec.
- 531.** El Gobierno explica de manera general el régimen de negociación de Québec, que no ha sido modificado por la ley núm. 43. Precisa que, a reserva de ciertas adaptaciones, el Código del Trabajo se aplica en los sectores público y parapúblico (que comprende al Gobierno, sus ministerios y organismos, los establecimientos de la red pública de salud y servicios sociales así como los establecimientos del sistema público de educación). De esta forma, el principio de monopolio de la representación sindical, el descuento obligatorio de las cotizaciones sindicales de todos los asalariados, tanto si están afiliados a una asociación sindical como si no lo están, y la prohibición de sustituir a los asalariados en huelga conciernen tanto a los sindicatos del sector privado como a los del sector público o parapúblico.
- 532.** El Gobierno señala que en los sectores público y parapúblico en los que los servicios a la población de Quebec se prestan fundamentalmente en situación de monopolio y en los que los asalariados disfrutan de una gran seguridad de empleo, existen pocos mecanismos de regulación de la competencia. Convencer a la gente de que la capacidad de pago del Estado ha llegado a su límite o ha sido superada es más difícil ya que, contrariamente a lo que ocurre en el sector privado, la amenaza real de cierre, de quiebra o de embargo no parece realista.
- 533.** El Gobierno precisa que la negociación de los convenios colectivos de la mayoría de los empleados públicos se realiza de forma sectorial. Esta negociación conlleva dos niveles de discusiones: el nivel nacional y el nivel local o regional. Las disposiciones de los convenios colectivos que tratan de los salarios y de las escalas salariales se negocian a nivel nacional entre el Gobierno y las principales asociaciones de asalariados. También pueden negociarse a nivel central otros elementos que tengan un impacto financiero importante, como los regímenes de jubilación. Los otros puntos se negocian a nivel sectorial con cada asociación de asalariados. Este mecanismo está adaptado a las

características de los sectores público y parapúblico y difiere del régimen general previsto en el Código del Trabajo, según el cual las negociaciones en principio se llevan a cabo en cada empresa.

- 534.** El Gobierno indica que la remuneración de 520.000 personas empleadas por el Estado constituye claramente el mayor de sus gastos (durante el ejercicio presupuestario 2005-2006, le consagró más del 56 por ciento de sus gastos). Debido a la importancia de las sumas destinadas a la remuneración de los empleados públicos, todo aumento de remuneración tiene inevitablemente un gran impacto sobre los recursos financieros del Gobierno y, por lo tanto, sobre su capacidad de financiar los otros tipos de gastos que se realizan para responder a las necesidades de la población.
- 535.** El Gobierno hace hincapié en las negociaciones llevadas a cabo con las organizaciones querellantes y otras organizaciones. Según el Gobierno, los convenios colectivos que rigen las condiciones de trabajo de casi todos los empleados públicos fueron acordados en 1998. Estos convenios expiraron el 30 de junio de 2003, después de haber sido prolongados por un año gracias al acuerdo alcanzado entre la parte patronal y la parte sindical. En lo que concierne a los representantes, el acuerdo que sirve de convenio colectivo expira el 31 de marzo de 2007. En lo que respecta al convenio colectivo de la AJE, firmado el 30 de marzo de 2000, fue prolongado hasta el 31 de diciembre de 2005.
- 536.** Las grandes asociaciones sindicales que representan a casi todos los empleados públicos sometieron sus peticiones en relación con la renovación de los convenios colectivos el 15 de diciembre de 2003. Estas peticiones contemplaban diversos aspectos de las condiciones de trabajo de los empleados (vinculación de los salarios a los precios, aumento de las prestaciones de jubilación, mejora de los seguros, aumento de los derechos parentales y de las vacaciones, revisión de las clasificaciones, etc.) pero, según el Gobierno, no proponían nada en lo que respecta a las correcciones relacionadas con la igualdad salarial. El 15 de junio de 2004, el Gobierno dio seguimiento a las peticiones sindicales anunciando que, por primera vez, iba a adoptar un marco presupuestario para su política global de remuneración de los empleados públicos (la *Política de remuneración*).
- 537.** Durante una conferencia de prensa que tuvo lugar ese día, la presidenta del Consejo del Tesoro y Ministra responsable de la administración del Gobierno (la Ministra) anunció a las asociaciones sindicales y a toda la población que el Gobierno pretendía limitar al 12,6 por ciento el aumento de la remuneración de los empleados públicos entre 2003-2004 y 2009-2010, a saber, 3.250 millones de dólares adicionales en gastos de remuneración, y que este aumento comprendería el conjunto de los aumentos acordados por el Estado, incluidas las medidas de corrección salarial que se derivan de la Ley sobre la Igualdad Salarial. Señaló que este marco presupuestario reflejaba la capacidad económica de los contribuyentes quebequenses y trazaba los límites dentro de los que el Gobierno quería ejercer sus responsabilidades presupuestarias respecto al conjunto de la población. Por último, el Gobierno indicó que la distribución temporal del aumento global de la remuneración y su repartición entre los grupos contemplados por la *Política de remuneración* o la resolución de los diferentes problemas de remuneración podrían determinarse a través de negociaciones con las asociaciones sindicales que representan a los empleados públicos.
- 538.** El Gobierno indica que una gestión responsable de las finanzas públicas requería una medida de este tipo, teniendo en cuenta la coyuntura económica y la difícil situación económica del Gobierno en ese momento: al ser las perspectivas de crecimiento económico en Quebec más reducidas que los años anteriores, la recesión del crecimiento de los ingresos autónomos del Gobierno limitaba los recursos disponibles para pagar a los empleados públicos. Por otra parte, los gastos de los programas gubernamentales eran relativamente elevados en relación con el nivel de riqueza colectiva de los quebequenses y

de otras sociedades norteamericanas: aunque se preveía que para 2004-2005 se alcanzaría el equilibrio presupuestario, quedaba por reabsorber una brecha presupuestaria de 1.600 millones de dólares para 2005-2006 a fin de respetar las exigencias de la Ley sobre el Equilibrio Presupuestario (L.R.Q. c. E-12.00001), que obliga al Gobierno a mantener un equilibrio presupuestario. En este contexto, era absolutamente necesario que el Gobierno controlase mucho sus gastos, incluidos los gastos en remuneraciones. Por otra parte, desde 2003, en diversas ocasiones, entre las que se incluyen un discurso del Ministro de Finanzas de 16 de diciembre de 2003 y la presentación de los presupuestos para los ejercicios 2003-2004 y 2004-2005, el Gobierno ha dado cuenta de la situación precaria de las finanzas públicas.

- 539.** El 18 de junio de 2004, los negociadores gubernamentales presentaron ofertas a las principales asociaciones sindicales en las que les proponían una serie de mejoras dentro del marco presupuestario de la *Política de remuneración*. Tal como fueron expuestas a las asociaciones sindicales las ofertas del Gobierno incluían aumentos salariales de un 2 por ciento para cada uno de los ejercicios presupuestarios 2006-2007, 2007-2008 y 2008-2009, y que los aumentos salariales para los ejercicios 2004-2005, 2005-2006 y 2009-2010 se determinaran posteriormente. Durante la presentación de estas ofertas a las asociaciones sindicales, los negociadores gubernamentales expusieron a los representantes de las principales asociaciones sindicales las bases, los parámetros y sobre todo los límites del marco presupuestario de la *Política de remuneración*.
- 540.** Durante los meses siguientes, se realizaron numerosas reuniones de negociación sin que las partes pudiesen llegar a ningún acuerdo respecto a la renovación de los convenios colectivos. Durante una conferencia de prensa realizada el 9 de febrero de 2005 a fin de informar sobre el estado de las negociaciones, la Ministra afirmó que el Gobierno deseaba alcanzar un acuerdo con sus empleados, pero recordó que no era posible superar el marco presupuestario que se había fijado, teniendo en cuenta el estado de las finanzas públicas y la capacidad impositiva de los ciudadanos. Durante esta misma conferencia de prensa, la Ministra señaló que las peticiones de los sindicatos sólo en lo que respectaba a los ajustes salariales (excluyendo la solución de las diferencias salariales), a saber, un aumento de un 12,5 por ciento en tres años, correspondían al doble del aumento global propuesto por el Gobierno. A pesar de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la capacidad de cotización de los quebequenses y de los intensos esfuerzos que realizó para intentar llegar a un acuerdo, éste no pudo alcanzarse.
- 541.** Durante el mes de agosto de 2005, las ofertas gubernamentales mejoraron, especialmente para prever un aumento salarial adicional de un 2 por ciento para el ejercicio presupuestario 2009-2010, aunque el conjunto de los aumentos propuestos se siguió situando dentro del marco presupuestario establecido en junio de 2004. En septiembre de 2005, la Ministra y el Ministro de Finanzas se reunieron con los dirigentes de las principales asociaciones sindicales para exponerles los motivos por los que era imposible que el Gobierno aumentase las ofertas patronales más allá del marco presupuestario fijado en junio de 2004. Durante estas reuniones, los dirigentes de las asociaciones sindicales interesadas fueron informados de la fragilidad de las finanzas públicas (debido a la elevación del precio del petróleo, el déficit presupuestario a reabsorber y la falta de recursos del Gobierno) y de las consecuencias nefastas que podría tener sobre éstas el que no se respetase el marco presupuestario establecido por el Gobierno. Además, el Gobierno expuso que al haber tenido que aumentar de un 2,6 por ciento a un 3,6 por ciento, durante el presupuesto de 2005-2006, los gastos de los programas que había fijado para el ejercicio presupuestario 2006-2007, entre otras cosas, para hacer frente a los costos adicionales relacionados con las correcciones relativas a la igualdad salarial y la renovación de los convenios colectivos, los gastos ya no podían aumentarse más sin elevar la carga fiscal de los contribuyentes y perjudicar el crecimiento económico o recaer en situación de déficit. Más adelante, en septiembre de 2005, los funcionarios del Ministerio de Finanzas también

se reunieron con economistas de las principales asociaciones sindicales a fin de transmitirles la misma información.

- 542.** Por otra parte, la verificación del equilibrio financiero del Gobierno durante el ejercicio presupuestario 2005-2006 indica que los gastos se desbordaron a causa de programas de más de 800 millones de dólares, lo que requirió un importante esfuerzo adicional de reducción de los gastos en el seno de los ministerios y organismos del Gobierno, y especialmente una congelación de los créditos. Durante una conferencia de prensa mantenida el 27 de septiembre de 2005, el Ministro de Finanzas hizo pública la información comunicada a los dirigentes y economistas de las asociaciones sindicales en lo que respecta a la fragilidad de las finanzas públicas de Quebec y a las consecuencias que tendría el que el aumento de las ofertas gubernamentales saliese del marco presupuestario fijado en junio de 2004.
- 543.** Por otra parte, en un comunicado de prensa de 29 de septiembre de 2005 el Ministro expone un análisis comparativo de las ofertas gubernamentales y de las demandas sindicales: según las evaluaciones del Gobierno, las demandas sindicales para el ejercicio presupuestario 2009-2010, representaban más de 6.800 millones de dólares de aumento de la remuneración anual, a saber, más del doble del aumento de 3.200 millones de dólares para el mismo período previsto en el marco presupuestario. Después de haber observado las grandes diferencias existentes entre las partes, la Ministra reiteró cuál era la situación presupuestaria del Gobierno y a fin de llegar a un acuerdo hizo un llamamiento a la responsabilidad social de las organizaciones sindicales. En diversas ocasiones, durante los meses de noviembre y diciembre de 2005, la Ministra reiteró la postura del Gobierno y pidió a las partes que intensificasen las negociaciones a fin de alcanzar acuerdos finales antes de las fiestas.
- 544.** Ahora bien, a pesar de las numerosas demandas realizadas por los diferentes ministros en nombre del Gobierno, las peticiones salariales de las asociaciones sindicales, excepto la FIIQ, que representan a los empleados públicos siguieron siendo las mismas e incluso varias asociaciones sindicales anunciaron que tenían la intención de presionar más a fin de lograr que el Gobierno aceptase sus demandas. Ejemplo de ello es que, el 13 de diciembre de 2005, se anunciaron huelgas rotativas de 24 a 96 horas en los sectores de la educación y de la salud y los servicios sociales de diversas regiones de Quebec. Estos medios de presión se sumaron a las numerosas huelgas rotativas que se realizaron en estos sectores entre el 10 de noviembre y el 15 de diciembre de 2005 y a las huelgas y otros medios de presión utilizados por los empleados públicos entre mayo y diciembre de 2005, que causaron perturbaciones importantes tanto al Gobierno como a la población.
- 545.** Desde que, el 18 de junio de 2004, el Gobierno de Quebec anunció el marco presupuestario en su *Política de remuneración*, ha participado en 56 reuniones centrales para intentar alcanzar un acuerdo con los principales sindicatos (la CSN, la CSQ, la FTQ y, ocasionalmente, la FIIQ, el SFPQ y el SPGQ). Asimismo, ha participado en más de 1.400 reuniones de negociación que se han realizado en diferentes sectores.
- 546.** El 14 de diciembre de 2005, el Gobierno anunció que, teniendo en cuenta el punto muerto al que habían llegado las negociaciones, se había convocado una reunión de la Asamblea Nacional para el día siguiente a fin de proceder a la sumisión y adopción de la ley núm. 43. En esta ocasión, la Ministra declaró que consideraba que la negociación había producido lo que podía producir; que aunque todavía fuese posible lograr acercamientos con otros grupos sindicales en lo que respectaba a las materias normativas, las diferencias entre las ofertas y demandas salariales eran insuperables; que las exigencias salariales de las organizaciones sindicales que participaban en estas negociaciones eran irreconciliables con la capacidad impositiva de los contribuyentes y la fragilidad de las finanzas públicas de Quebec; que, aunque fuesen legales, los medios de presión y las huelgas que se habían

multiplicado durante los últimos tiempos deberían cesar, ya que las perturbaciones en los servicios no contribuyen para nada a mejorar las finanzas públicas o a incrementar la capacidad impositiva de los contribuyentes; que era con un fuerte sentimiento de responsabilidad y con la profunda convicción de actuar en favor del interés general y respetando a los ciudadanos y contribuyentes de Quebec que al día siguiente se iban a someter medidas legislativas a la Asamblea Nacional destinadas a establecer el marco de remuneración de los empleados de los sectores público y parapúblico; y que si accediese a las demandas salariales de los sindicatos, el Gobierno debería aumentar los impuestos, reducir los servicios públicos o caer en el déficit. La Ministra indicó que estaba convencida de que la población no aceptaría que se tomaran estas medidas que no eran las adecuadas y apeló a la conciencia social de los dirigentes sindicales para que aceptasen que el Gobierno no podía saltarse el presupuesto y endeudar a las generaciones futuras.

- 547.** En resumen, la ley núm. 43 materializa la *Política de remuneración* del Gobierno que se presentó a los sindicatos y retoma el marco presupuestario dentro del cual hacía un año que el Gobierno había anunciado que podía conducir a buen puerto el plan salarial. Resultaba imposible mejorar las ofertas salariales a fin de aceptar las peticiones sindicales sin elevar los impuestos de los contribuyentes para financiar los gastos adicionales y, por lo tanto, sin perjudicar el crecimiento económico de Quebec; sin realizar reducciones significativas, por ejemplo, en los servicios públicos, y especialmente en las áreas de la salud y de la educación; o sin recaer en una situación de déficit que, además de depositar un gran peso en las generaciones futuras, conllevaría para Quebec un riesgo de problemas en los mercados financieros y, por lo tanto, de acceso reducido a los mercados de obligaciones, y un aumento del precio de los empréstitos del Gobierno. Por lo tanto, el Gobierno no podía contemplar ninguna de estas alternativas sin poner en peligro las prioridades que había prometido a la población de Quebec que iba a defender, a saber, la salud, la educación y el aumento de la prosperidad económica. Ante esta perspectiva, el Gobierno decidió dar por finalizadas las negociaciones que, teniendo en cuenta las posturas de las partes, estaban claramente destinadas al fracaso y, de esta forma, también poner fin al clima de incertidumbre e inestabilidad que se derivaba de esta situación.
- 548.** En las horas previas a la adopción de la ley núm. 43, las negociaciones continuaron y condujeron a la firma de numerosos acuerdos con las asociaciones sindicales, lo que hizo ascender a 35 el número total de acuerdos, que cubrían a más de 365.000 empleados públicos. Estos acuerdos, que se enumeran en los artículos 10 a 13 de la ley núm. 43, tratan sobre los aspectos normativos del trabajo, y algunos tienen repercusiones sobre los aspectos monetarios. Entre los sindicatos querellantes, el SPGQ, la FIIQ, algunos sindicatos afiliados a la CSN, la FAC, algunos sindicatos afiliados a la CSQ, la FTQ, la CSD, le SFPQ, el SPEQ y la APEQ alcanzaron acuerdos con el Gobierno que han sido totalmente respetados por la ley núm. 43.
- 549.** Paralelamente a las negociaciones con miras a la renovación de los convenios colectivos, a las que el Gobierno puso fin adoptando la ley núm. 43, el proceso de discusiones sobre la igualdad salarial siguió su curso y se llevaron a cabo diversas reuniones al respecto. Entre los meses de diciembre de 2005 y junio de 2006 se alcanzaron diversos acuerdos, en los que se preveía el pago de las correcciones anuales en relación con la igualdad salarial, que para 2009-2010, se elevarían a 825 millones de dólares. Estas correcciones también entraban en el marco presupuestario fijado por el Gobierno en junio de 2004.

La ley núm. 43

- 550.** La ley núm. 43 tiene como objetivo garantizar la continuidad de los servicios públicos y ocuparse de las condiciones de trabajo de los asalariados de los organismos del sector público en el marco de los límites que impone la situación de las finanzas públicas (artículo primero). El análisis del contexto histórico, social y económico de la ley núm. 43

confirma y precisa estos objetivos: el legislador pretendía acabar con el clima de incertidumbre que reinaba en lo que respecta a la capacidad del Gobierno de garantizar una planificación presupuestaria responsable y la continuidad de los servicios públicos, teniendo en cuenta el estado de las finanzas públicas.

- 551.** En lo que respecta a los artículos 5 y 9 y al anexo 1, por una parte, y respecto a la sección IV y el artículo 49, por otra parte, éstos pretenden más concretamente garantizar el mantenimiento de los servicios públicos y son esenciales para la aplicación y el respeto de la ley núm. 43. Estos objetivos tienen una clara relación con las preocupaciones urgentes y reales del Gobierno y del conjunto de la población de Quebec.
- 552.** El Gobierno expone estas preocupaciones. Además, añade que como los convenios colectivos para más de 500.000 personas habían expirado hacía más de dos años y medio y todos los contactos entre el Gobierno y los asalariados se centraban en la renovación de éstos, cada vez era más difícil para él tomar decisiones sobre diversas materias, y especialmente sobre salud y educación. Al corresponder al Gobierno garantizar los intereses del conjunto de la población de Quebec, éste debía proponer la adopción de la ley núm. 43; si hubiese actuado de otra forma se habría puesto en peligro la continuidad de los servicios públicos y perjudicado el crecimiento económico de Quebec, lo cual habría tenido graves efectos sobre el estado de las finanzas públicas. La ley núm. 43 tenía como objetivo garantizar la uniformidad, la coherencia y la estabilidad de las relaciones colectivas de trabajo entre el Gobierno y sus empleados.
- 553.** Es en este sentido que el Gobierno de Quebec estima que hay que abordar la sumisión de la *Política de remuneración*. A fin de garantizar la transparencia y la igualdad de todos los quebequenses, el Gobierno estableció las bases de la negociación salarial. A pesar de los «motivos imperativos» de interés económico expuestos por el Gobierno, los sindicatos se negaron a negociar dentro de este marco financiero. En este contexto, el Gobierno propuso que se adoptase la ley núm. 43.
- 554.** Según el Gobierno, se informó a las asociaciones sindicales que representan a los empleados públicos de los límites del marco presupuestario del Gobierno y se les pidió que colaborasen a fin de encontrar una solución negociada. Aparte de los acuerdos firmados antes de la adopción de la ley núm. 43, que han sido respetados, la postura de las asociaciones sindicales en materia salarial siguió siendo la misma, lo que de alguna forma demuestra la necesidad de las medidas adoptadas a través de la ley núm. 43.
- 555.** La ley núm. 43 responde a preocupaciones y objetivos determinados. Contrariamente a lo que alegan ciertas asociaciones querellantes, no forma parte de una serie de leyes especiales. La ley núm. 43 no es como otras leyes que han sido examinadas por el Comité. Asimismo, el Gobierno reitera que la ley núm. 43 ratifica los acuerdos alcanzados sobre los aspectos normativos del trabajo, algunos de los cuales tienen repercusiones monetarias, firmados con 35 asociaciones de asalariados. Después de la adopción de la ley, la FSSS, que está afiliada a la CSN, y el SPGQ firmaron un acuerdo con el Gobierno. Y siguen llevándose a cabo negociaciones con otras asociaciones de asalariados, lo que demuestra que el Gobierno está dispuesto a seguir negociando con las asociaciones de asalariados.
- 556.** Por último, las disposiciones penales y administrativas previstas en la ley núm. 43 son el resultado normal y necesario de los medios elegidos por el legislador para que se puedan alcanzar los objetivos que se ha fijado. En efecto, la importancia de uno de estos objetivos, a saber el mantenimiento de los servicios públicos, especialmente en los sectores de la salud y de la educación, exigía la adopción de suficientes medidas administrativas y penales a fin de garantizar plenamente el respeto de la ley núm. 43.

- 557.** En estas circunstancias, prolongar hasta 2010 los convenios colectivos negociados era razonable y necesario para proporcionar estabilidad a medio plazo en lo que respecta a los costos de la remuneración de los empleados públicos y permitir al Gobierno garantizar una planificación presupuestaria responsable y compatible con el estado de las finanzas públicas. A este respecto, el Gobierno señala que hace suya la tendencia quebequense en lo que respecta a la renovación de los convenios colectivos de larga duración, en todos los sectores de la economía y especialmente en las grandes empresas. Los acuerdos de este tipo responden a las necesidades de los sindicatos y de los empleadores, que desean que sus relaciones se vean marcadas por la instauración de condiciones previsibles y estables.
- 558.** Además, el Gobierno señala que la solvencia de Quebec aumentó en junio de 2006, debido especialmente a la estabilidad que se consiguió a través de la adopción de la ley núm. 43 y, de forma más general, debido a la política económica y presupuestaria que se seguía. De esta forma, el Gobierno puede pagar su deuda sin tener que reducir los servicios públicos.
- 559.** Los aumentos salariales previstos por la ley núm. 43 deberían preservar el nivel de vida y mantener el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores del Estado. Con el establecimiento de su *Política de remuneración*, el Gobierno ha pretendido garantizar a sus empleados una remuneración por término medio ventajosamente comparable a la recibida por los empleados del sector privado quebequense y acorde a la capacidad económica del Estado.
- 560.** En un estudio realizado en 2002, se llegó a la conclusión de que por término medio los salarios pagados por el Gobierno de Quebec eran más elevados que los que se pagaban en el sector privado. Teniendo en cuenta esto, el Gobierno elaboró su *Política de remuneración* a fin de que el crecimiento global de los salarios esté en relación con las coordenadas económicas. Basándose en la comprobación de que durante los últimos años el salario medio de los asalariados de Quebec había aumentado a un ritmo parecido al de los precios al consumo, el Gobierno estableció una política a fin de que los aumentos salariales del conjunto de los asalariados del sector público fuesen similares. Teniendo en cuenta esos datos sobre el aumento salarial, el Gobierno adoptó una política responsable que garantiza que los costes de producción de los servicios gubernamentales no ejercerán presiones inflacionistas ni aumentarán la carga fiscal de los contribuyentes. El impacto conjunto de los parámetros de aumento anual de un 2 por ciento de los salarios a partir de 2006, las correcciones relativas a la igualdad salarial con carácter retroactivo a partir de noviembre de 2001, y la promoción y aumento de las escalas salariales llevan a que la ley núm. 43 logre el mantenimiento del poder adquisitivo del conjunto de los empleados del sector público quebequense.
- 561.** En su *Política de remuneración*, el Gobierno quiso garantizar la igualdad interna, reservando una parte de su presupuesto a los trabajadores públicos a fin de corregir las diferencias salariales causadas en el pasado por la discriminación, y denominando a esta parte pagos en concepto de igualdad salarial. De esta forma, los trabajadores de las categorías de empleo en las que predominan las mujeres, que a menudo están entre las más vulnerables, reciben además de los aumentos de salario previstos por la ley núm. 43, ajustes salariales derivados de las correcciones en materia de igualdad salarial.
- 562.** En junio de 2006, el Gobierno alcanzó un acuerdo histórico sobre la igualdad salarial en los sectores de la salud, la educación y la función pública de Quebec. Este acuerdo comprende a más de 360.000 personas, especialmente mujeres, que disfrutaron de ajustes salariales. En los sectores de la salud y la educación, la media de los ajustes salariales equivale a un 5,97 por ciento, mientras que para la función pública la media es de un 5,04 por ciento. Los ajustes salariales tienen carácter retroactivo a partir del 21 de noviembre de 2001.

- 563.** En el difícil contexto presupuestario en el que se encontraba, el Gobierno, haciendo gala de responsabilidad, estableció una *Política de remuneración* que le permitiría consagrar, a partir de 2008, 3.250 millones de dólares a gastos de remuneración anual adicional para sus empleados. El Gobierno admite que habría podido ofrecer aumentos salariales más elevados a todos sus empleados, pero que si lo hubiese hecho no habría podido efectuar las correcciones necesarias en relación con sus empleados más vulnerables sin dejar de gestionar de forma responsable las finanzas. Ante esta dicotomía, el Gobierno y el poder legislativo optaron por la corrección salarial que tenían derecho a esperar los trabajadores más vulnerables, de acuerdo con los principios de justicia, equidad e igualdad que caracterizan a la sociedad quebequense.
- 564.** El Gobierno estima que la ley núm. 43 se adoptó, de forma excepcional y puntual, para garantizar la estabilidad necesaria de las finanzas públicas. El Gobierno y el poder legislativo han procurado que esta medida legislativa se limite a lo indispensable, que esté en vigor sólo durante un período razonable y que vaya acompañada de las garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores: se mantienen las escalas de progresión salarial y la seguridad del empleo, y los trabajadores se benefician de correcciones salariales en virtud de la *Ley sobre la Igualdad Salarial*. El Gobierno de Quebec señala que ha demostrado su respeto por los instrumentos de la OIT en relación con la libertad sindical que ha respaldado. Por otra parte, pide al Comité de Libertad Sindical que no realice recomendaciones respecto al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y al Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). El Gobierno de Quebec ruega al Comité de Libertad Sindical y al Consejo de Administración de la OIT que determinen que la ley núm. 43 está de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y consideren que las quejas reunidas en el caso núm. 2467 no requieren un examen ulterior.

C. Conclusiones del Comité

- 565.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno adoptó la ley núm. 43, sin negociaciones ni consultas previas, para imponer las condiciones de trabajo a los trabajadores de la función pública de Quebec, violando de esta forma su derecho fundamental a la negociación colectiva suprimiendo su derecho a la huelga y sin procurarles un procedimiento alternativo para la solución de conflictos, como pueda ser la mediación, la conciliación o el arbitraje. Por otra parte, la Asociación de Representantes del Procurador General de Quebec (ASPGQ) indica que la Ley sobre los Representantes (en su forma enmendada por la Ley de Enmienda de la Ley sobre los Representantes) les prohíbe afiliarse a una organización sindical y les priva de protección frente a las trabas, represalias o sanciones en relación con el ejercicio de sus derechos sindicales.*

Ley núm. 43

- 566.** *Respecto a la ley núm. 43, el Comité toma nota de las quejas, con frecuencia muy detalladas, sometidas por las organizaciones querellantes que plantean diversas cuestiones en relación con: 1) ciertas irregularidades en el procedimiento de adopción de esta ley; 2) la renovación de los convenios colectivos; 3) la imposición de condiciones de trabajo; 4) la violación de la obligación de negociar de buena fe; 5) la violación del derecho a la huelga; y 6) el establecimiento de sanciones desproporcionadas en caso de no respeto de las disposiciones que prohíben el recurso a la huelga u otros medios de presión.*

567. *Por otra parte, el Comité toma nota de la respuesta detallada del Gobierno en la que señala que la ley núm. 43 es la solución que el legislador consideró necesaria para conseguir ciertos objetivos de interés público, a saber, acabar con el clima de incertidumbre en relación con la capacidad del Gobierno de garantizar una planificación presupuestaria responsable y asegurar la continuidad de los servicios públicos de manera compatible con el estado de las finanzas públicas. El Gobierno indica que actuó respetando los principios de libertad sindical establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Comité toma nota de que el Gobierno insiste en que: 1) las condiciones de trabajo de los empleados públicos son mejores que las de los trabajadores del sector privado; 2) los convenios colectivos que se renovaron habían sido negociados libremente; 3) la coyuntura económica era precaria y no permitía responder a las demandas salariales de los sindicatos; 4) se realizaron numerosas reuniones a fin de renovar los convenios colectivos; 5) las huelgas legales llevadas a cabo por los trabajadores causaron importantes perturbaciones y las posturas de las partes eran irreconciliables; 6) antes de la adopción de la ley núm. 43 se realizaron consultas; 7) a los convenios colectivos que se prolongaron se añadieron aumentos salariales a fin de mantener el nivel de vida de los trabajadores; y 8) la prolongación tiene una duración razonable. El Comité toma nota de los argumentos de tipo económico del Gobierno y de su observación en lo que respecta a que la solvencia de Quebec ha aumentado desde la adopción de la ley núm. 43.*

568. *En lo que respecta al procedimiento seguido para adoptar la ley núm. 43, el Comité toma nota con preocupación de la descripción de las circunstancias de la adopción expuesta por las organizaciones querellantes. Estas señalan que la ley núm. 43 se adoptó en el marco de deliberaciones no democráticas, sin comisión parlamentaria ni consulta pública, de forma precipitada, y en sesión especial de la Asamblea Nacional y sin urgencia aparente. Incluso se añadieron ciertas enmiendas después de que la ley hubiese sido sancionada. Sin embargo, el Comité toma nota de las divergencias entre las versiones de los hechos transmitidas por las organizaciones querellantes y por el Gobierno, ya que éste alega que antes de la adopción de la ley se realizaron numerosas consultas. El Comité no puede pronunciarse sobre las particularidades de la adopción de la ley núm. 43 y sobre su conformidad con el procedimiento interno habitual, pero sigue preocupado por los alegatos relativos a la precipitación y a la ausencia de consultas antes de la adopción de la ley núm. 43, y recuerda que cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar un acuerdo entre ambas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 999].*

569. *Por otra parte, indican que las disposiciones de la ley núm. 43 no son válidas porque se adoptaron incumpliendo el artículo 133 de la ley constitucional de 1867 del Canadá, que exige que las leyes de Quebec se impriman y publiquen en inglés y francés. En lo que respecta a los argumentos de orden constitucional, el Comité estima que no tiene competencia para formular una opinión sobre la compatibilidad de esta ley con la ley constitucional canadiense, ya que esto compete a los tribunales nacionales. Por estos motivos, el Comité tampoco se pronunciará sobre la solicitud del SPGQ de que declare la inconstitucionalidad de la ley núm. 43.*

570. *El Comité toma nota de que la ley núm. 43 tiene por efecto prolongar de forma unilateral, aunque en algunos casos las partes estuviesen todavía en plenas negociaciones, los convenios colectivos que habían expirado o iban a expirar. En primer lugar, el Comité señala la importancia fundamental que concede al derecho de negociación colectiva. El Comité recuerda, de manera general, que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y que los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas*

*o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 881]. Por otra parte, el Comité ha tenido la ocasión de pronunciarse en particular sobre la prolongación de los convenios colectivos y opina que tales medidas, implicando como lo hacen, una intervención reglamentaria en el proceso de negociación colectiva, únicamente debieran tomarse en casos de urgencia y por breves períodos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1023]. Según el Gobierno, la urgencia era debida a las posturas irreconciliables de las partes, a las huelgas y a la imposibilidad, debida a las circunstancias económicas, que tenía de cambiar la oferta relativa a los salarios. Según la información sometida por las organizaciones querellantes, la situación no era de urgencia y algunas partes seguían en plenas negociaciones. Según la FIIQ, nada hacía presagiar que el clima de las negociaciones se deterioraría dejando entrever conflictos de trabajo potenciales. En particular, el Comité toma nota de que, según la información proporcionada por las organizaciones querellantes, los convenios colectivos de ciertas organizaciones, como la ASPGQ o la AJE, todavía no habían expirado y las negociaciones para su renovación acababan de empezar. En relación con el recurso a la huelga, por ejemplo, la CSN sólo recurrió a ella en otoño de 2005, a saber, algunos meses antes de la adopción de la ley núm. 43. Por otra parte, no se pone en entredicho que todas las huelgas realizadas por las organizaciones querellantes fuesen legales.*

- 571.** *El Comité recuerda que, aunque algunos trabajadores contemplados por las quejas son empleados que trabajan en la administración del Estado a los que se puede restringir el derecho a la negociación, este no es el caso del personal docente o del personal de los servicios de salud. El Comité toma nota de que, en el contexto quebequense, el derecho a la negociación colectiva está previsto para todas las categorías de trabajadores. El Comité recuerda que, en la medida en la que los ingresos de las empresas y organismos públicos dependen del presupuesto del Estado, no es incompatible con los principios del Convenio núm. 98 — después de amplias discusiones y consultas entre los empleadores y las organizaciones sindicales interesadas en el marco de un sistema que cuente con la confianza de las partes — se establezcan topes salariales en las leyes de presupuesto del Estado, ni tampoco a que el Ministerio de Economía y Hacienda realice un informe previo antes de que se inicie la negociación colectiva con miras a que se respeten dichos topes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1036]. Sin embargo, el Comité opina que es fundamental que los trabajadores y sus organizaciones tengan la posibilidad de participar plenamente y de forma significativa en el establecimiento de este marco más amplio de negociación. Para ello es necesario que tengan acceso a toda la información, presupuestaria o de otro tipo, que les permita conocer bien la situación.*
- 572.** *El Comité toma nota de los alegatos según los cuales la prolongación hasta 2010 de los convenios colectivos es demasiado larga, sobre todo teniendo en cuenta que el Código del Trabajo limita a tres años la duración de los convenios colectivos. El Comité recuerda que la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1047] y, en particular, que un período de tres años de limitación del derecho de negociación colectiva en materia de remuneraciones en el marco de una política de estabilización económica, constituye una restricción considerable, y la legislación que la impone debería dejar de tener efecto como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes si mejora la situación fiscal y económica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1025]. Por otra parte, el Comité considera excesiva una duración de las restricciones a la negociación colectiva de tres años y nueve meses [véase*

330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 293]. El Comité opina que, teniendo en cuenta que la prolongación se impuso de forma unilateral por vía legislativa, el efecto de la ley núm. 43 sobre ciertos convenios colectivos no es razonable y que no se cumplieron las condiciones requeridas por el Comité para que una prolongación sea aceptable.

573. El Comité toma nota de que algunos convenios colectivos en vigor han sido modificados por la ley núm. 43: entre éstos se encuentra el acuerdo negociado por la ASPGQ que debía expirar en marzo de 2007 y que fue modificado y renovado en diciembre de 2005 por la ley núm. 43. El Comité señala que una disposición legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 942].
574. Por otra parte, la ley núm. 43 impuso condiciones, especialmente respecto a los salarios, o puede imponerlas. El Comité opina que si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1024]. Más arriba el Comité se pronunció sobre la duración razonable. En lo que concierne a las garantías para proteger el nivel de vida de los trabajadores, el Comité toma de nuevo nota de las divergencias entre los alegatos de las organizaciones querellantes y la respuesta del Gobierno: las organizaciones querellantes estiman que no se ha tomado ninguna medida para proteger el nivel de vida de los asalariados que sufrirán una pérdida de su poder adquisitivo a causa de la ley núm. 43 debido a que el porcentaje de aumento salarial de un 2 por ciento, impuesto para cada uno de los años 2006, 2007, 2008 y 2009, es inferior a las previsiones de aumento del coste de la vida e implica una congelación salarial para los años 2004 y 2005. Por el contrario, el Gobierno alega que aumentó los salarios después de estudiar la cuestión y que el nivel de vida de los asalariados está protegido. El Comité ruega al Gobierno que revise la limitación del aumento salarial con los interlocutores sociales, y que, si es posible, pida que una persona independiente que tenga la confianza de todas las partes estudie la cuestión.
575. La ley núm. 43 tiene en cuenta ciertos acuerdos alcanzados antes de su adopción. Sin embargo, el Comité toma nota de que, según los alegatos, ciertos acuerdos se alcanzaron in extremis, bajo la amenaza de la adopción de un texto de ley que impondría condiciones de trabajo inferiores. Estos acuerdos fueron alcanzados entre el Gobierno y los representantes de la FNEEQ, la FEESP, la FP, la CSD y el SPEQ, que firmaron acuerdos los días 13 y 14 de diciembre después de las declaraciones del Gobierno de Quebec respecto a la adopción inminente de la ley núm. 43. Asimismo, el Comité toma nota de que la APEQ se vio obligada a aceptar la oferta patronal relativa a los aspectos normativos después de que, sobre las 16 h. 30 de 14 de diciembre, el Gobierno le informase de que las partes sólo tenían noventa minutos para llegar a un acuerdo, y que si no lo conseguían se promulgaría una ley especial que establecería las condiciones de trabajo de los miembros de la APEQ. Las partes lograron un acuerdo a las 8 h. 15 del 15 de diciembre de 2005. Sin embargo, el Comité señala su preocupación por la forma en la que se alcanzaron estos acuerdos y estima que la negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implicar el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 926]. El Comité estima que los acuerdos realizados de forma precipitada, bajo amenazas de adoptar una ley que ofrezca menos garantías y sin que se conozca su tenor exacto, no son de carácter voluntario y no respetan la obligación de negociar de buena fe.

576. *El Comité quiere hacer hincapié en la obligación fundamental de negociar de buena fe. El Comité recuerda que la parte sindical y la parte gubernamental parecen haberse inmovilizado en sus posturas en lo que respecta a las disposiciones sobre los salarios y que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y que la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 936] y 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**, op. cit., párrafo 938]. El Comité pide al Gobierno, en su calidad de empleador en el presente caso, que en el futuro garantice el respeto de estos principios.*
577. *En lo que respecta al derecho a la huelga, el Comité toma nota de que, en virtud de la norma del derecho del trabajo quebequense que prohíbe la huelga durante el período de validez de un convenio colectivo, la ley núm. 43, poniendo fin de forma unilateral a la negociación e imponiendo convenios colectivos durante un tiempo determinado suprime el derecho a la huelga de los asalariados durante ese mismo período. El Comité recuerda la importancia fundamental que concede al derecho de los trabajadores de recurrir a la huelga y que siempre ha sostenido que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 522].*
578. *Sin embargo, el Comité señala que el derecho a la huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 576]. El Comité toma nota de los comentarios del Gobierno según los cuales las huelgas causaron problemas importantes tanto al Gobierno como a la población de Quebec. El Comité señala que, cuando la suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía pueda provocar una situación que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población podría ser legítimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación. En cambio, exigir que se reanude el trabajo en los casos no comprendidos bajo esta condición es contrario a los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 634]. Asimismo, el Comité señala que, cuando el derecho a la huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 595]. Ahora bien, según la información de la que dispone el Comité, lamentablemente no se ha otorgado ninguna compensación en forma de conciliación o arbitraje y la ley núm. 43 impone, en lo que respecta a los salarios y otras condiciones de trabajo, básicamente sólo la oferta de los empleadores.*
579. *Las organizaciones querellantes alegan que las sanciones en caso de violación de las disposiciones que prohíben recurrir a la huelga o a otros medios de presión son severas y desproporcionadas. Entre otras cosas, la ley prevé que el descuento en nómina de la cuota sindical podrá suprimirse por la simple constatación por parte del empleador de una infracción, y ello, por un período de doce semanas por día o parte de un día de infracción (artículo 30). Según el Comité, debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 475]. En caso de infracción de la*

prohibición de recurrir a la huelga, los asalariados sufren una deducción de la remuneración igual al monto que habrían recibido durante todo el período de infracción, además de la no remuneración durante dicho período de infracción. Además, todo asalariado que esté en liberación sindical durante un período en el que su asociación de asalariados infringe sus obligaciones también verá como se le deja de remunerar durante el tiempo en que esté en liberación sindical, durante doce semanas por día o parte de un día de infracción. El Comité opina que la deducción salarial por los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 654], pero que en los casos en que las deducciones salariales fueron superiores al monto correspondiente a la duración de la huelga, el Comité señaló que el hecho de imponer sanciones por actos de huelga, no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 655]. Por otra parte, el artículo 38 facilita considerablemente el ejercicio de un recurso colectivo contra una asociación de asalariados en caso de infracción de la ley ya que reduce las condiciones para su ejercicio exigidas por el Código de Procedimiento Civil. Según el Comité, no hay que dar un tratamiento diferente a este tipo de recurso colectivo en relación con los otros tipos de recursos y no ve justificación alguna para un tratamiento diferenciado. Por último, pueden imponerse graves sanciones penales en caso de infracción, que alcanzan la importante suma de 35.000 dólares por día de infracción para las personas físicas y 125.000 dólares por día de infracción para las asociaciones. El Comité opina que las sanciones previstas en la ley núm. 43 son excesivas y no son adecuadas para que se desarrollen relaciones armoniosas entre las partes ni para estimular negociaciones fructuosas. Por consiguiente, ruega al Gobierno que revise las sanciones previstas en la ley núm. 43 a fin de garantizar que sólo se aplican en casos en los que el derecho a la huelga puede limitarse de conformidad con los principios de libertad de asociación y que sean proporcionales a la infracción cometida.

- 580.** El Comité recuerda sus conclusiones en otro caso sobre el Canadá en relación con intervenciones legislativas en los sectores público y parapúblico [véase 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 294], en las que también concluye que la ley núm. 43 viola los principios de libertad sindical en la medida en la que no respeta la autonomía de negociación de las partes e impone condiciones de trabajo por vía legislativa, sin permitir que los trabajadores sometan el conflicto a un arbitraje imparcial e independiente, elegido libremente por ambas partes. El Comité insta al Gobierno a que enmiende la ley núm. 43 a fin de ponerla en conformidad con los principios contenidos en los Convenios núms. 87 y 98 y en el futuro evite realizar intervenciones legislativas de este tipo sin que se lleven a cabo consultas completas y francas con las partes concernidas y a que considere someter el conflicto, en caso de que exista, a un arbitraje imparcial e independiente. El Comité espera que las próximas negociaciones se desarrollen de conformidad con los principios antes mencionados. Mientras tanto, el Comité recomienda que el Gobierno adopte un enfoque flexible, en caso de que las partes estén dispuestas a modificar el «presunto acuerdo», que de hecho constituye una solución impuesta por vía legislativa. El Comité pide que se le mantenga informado sobre los cambios que se produzcan a este respecto.
- 581.** Por último, el Comité pide al Gobierno que tome en consideración la posibilidad de establecer un procedimiento de negociación que cuente con la confianza de las partes interesadas y les permita solucionar sus diferencias, especialmente a través del recurso a la conciliación o a la mediación, y además recurriendo de forma voluntaria a un árbitro independiente para resolver el conflicto. Las decisiones arbitrales deberían ser de cumplimiento obligatorio para ambas partes y ser ejecutadas de forma rápida y completa.

Alegatos adicionales de la ASPGQ

- 582.** *El Comité toma nota de que según los alegatos de la ASPGQ: 1) el régimen legislativo aplicable a los representantes les prohíbe alcanzar un acuerdo de servicios con una organización sindical o afiliarse a una organización de este tipo; 2) los representantes siguen estando privados de protección contra la injerencia, las trabas, las represalias o toda otra sanción relacionada con el ejercicio del derecho de asociación; y 3) el Gobierno decidió retirar a los representantes el derecho prioritario de utilizar una sala.*
- 583.** *A pesar de que el Gobierno no ha realizado comentarios sobre estas cuestiones, el Comité estima que, según la ley, los representantes pertenecientes a la ASPGQ no tienen derecho a afiliarse a la organización que estimen conveniente. Teniendo en cuenta que esto no está de conformidad con los artículos 2 y 5 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que el principio enunciado en el artículo 2 del Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores y empleadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, implica para las organizaciones mismas el derecho de constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 710]. El Comité pide al Gobierno que garantice que los representantes y la ASPGQ tienen el derecho de afiliarse a la organización que estimen conveniente y que se le mantenga informado sobre todas las medidas que se tomen a este respecto.*
- 584.** *En relación con el segundo elemento de esta queja, el Comité señala que la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 769], y 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 813]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que garantice que los representantes disfruten de protección legislativa contra todo acto de discriminación antisindical y que le mantenga informado sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.*
- 585.** *En lo que respecta al alegato de la ASPGQ de que el Gobierno le ha retirado el derecho prioritario, que consta en un acuerdo, a utilizar una sala situada en el Palacio de Justicia a los fines de sus actividades y ha sacado, sin su consentimiento, todos los objetos que estaban en ese local, el Comité recuerda que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 939]. El Comité pide al Gobierno que respete los acuerdos voluntariamente negociados y que deje de tomar medidas que vayan en contra de éstos sin haber entablado previamente negociaciones con las partes interesadas. El Comité pide al Gobierno que revise esta cuestión con la ASPGQ y que se le mantenga informado a este respecto.*
- 586.** *El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso, en particular en lo que concierne a los diferentes alegatos de la ASPGQ.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité insta al Gobierno a que enmiende la ley núm. 43 a fin de ponerla en conformidad con los principios contenidos en los Convenios núms. 87 y 98;*
- b) *el Comité urge al Gobierno a que en el futuro se abstenga de recurrir a intervenciones por vía legislativa para imponer condiciones de trabajo, sin que se hayan llevado a cabo consultas de manera completa y franca con las partes concernidas y a que considere someter el conflicto, en caso de que exista, a un arbitraje imparcial e independiente. El Comité espera que las próximas negociaciones se realicen de conformidad con los principios antes mencionados. Mientras tanto, el Comité recomienda que el Gobierno adopte un enfoque flexible, en caso de que las partes estén dispuestas a modificar el «presunto acuerdo», que de hecho constituye una solución impuesta por vía legislativa. El Comité pide que se le mantenga informado de los cambios que se produzcan a este respecto;*
- c) *teniendo en cuenta las restricciones a la negociación sobre los salarios y su larga duración, el Comité pide al Gobierno que revise estas restricciones con los interlocutores sociales, si es posible pidiendo que una persona independiente que tenga la confianza de todas las partes estudie la cuestión;*
- d) *teniendo en cuenta que las sanciones previstas en la ley núm. 43 son excesivas, el Comité insta al Gobierno a que las revise a fin de garantizar que sólo se apliquen en los casos en los que el derecho a la huelga puede limitarse de conformidad con los principios de libertad de asociación y que sean proporcionales a la infracción cometida. Al respecto, el Comité estima que no hay que dar un tratamiento diferente a los recursos colectivos contra una asociación de asalariados en relación con los otros tipos de recursos y no es justificación alguna para un tratamiento diferenciado en el Código de Procedimiento Civil;*
- e) *el Comité pide al Gobierno establecer un procedimiento de negociación que cuente con la confianza de las partes interesadas y les permita solucionar sus conflictos, especialmente a través del recurso a la conciliación o a la mediación, y además recurriendo de forma voluntaria a un árbitro independiente para resolver sus diferencias. Las decisiones arbitrales deberían ser de cumplimiento obligatorio para ambas partes y ejecutarse de forma rápida y completa;*
- f) *en lo que concierne a los representantes del Procurador General de Quebec, el Comité pide al Gobierno que garantice que los representantes y la ASPGQ tienen derecho a afiliarse a la organización que estimen conveniente y que disfruten de protección legislativa contra todo acto de discriminación antisindical. Además, pide que se le mantenga informado a este respecto. El Comité pide al Gobierno que respete los acuerdos negociados de forma voluntaria y que deje de tomar medidas que vayan en contra de éstos sin haber entablado previamente negociaciones con las partes interesadas. El*

Comité pide al Gobierno que revise esta cuestión con la ASPGQ y que le mantenga informado a este respecto, y

- g) *el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso, en particular en lo que respecta a los diferentes alegatos de la ASPGQ.*

Anexo

Extractos de la ley núm. 142

Ley que respeta las condiciones de empleo en el sector público

El Parlamento de Quebec aprueba lo siguiente:

División I

Objeto y ámbito

1. El propósito de esta ley consiste en asegurar la continuidad de los servicios públicos y regular las condiciones de empleo de los empleados de los órganos del sector público en el marco de los límites impuestos por el Estado a las finanzas públicas.

...

División II

Condiciones de trabajo

§ 1.— Disposiciones generales

5. El último convenio colectivo entre un órgano del sector público y una organización de empleados que represente a los empleados en su empleo, el cual haya expirado el 16 de diciembre de 2005, es renovado con las modificaciones necesarias, y es obligatorio para las partes hasta el 31 de marzo de 2010.

Un convenio colectivo entre un órgano del sector público y una organización de empleados que represente a los empleados en su empleo, y que expira el 31 de diciembre de 2005, es renovado desde el 1 de enero de 2006 con las modificaciones necesarias y es obligatorio hasta el 31 de marzo de 2010.

6. El acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los miembros de la Oficina del Fiscal General celebrado en virtud del artículo 12 de la ley relativa a los miembros de la Oficina del Fiscal General (R.S.G., capítulo S- 35) se modifica a fin de aplicar los párrafos 11 a 14 del Programa 1, hasta el 31 de marzo de 2007.

El acuerdo es renovado desde el 1.º de abril de 2007 y será obligatorio para las partes, con las modificaciones necesarias, hasta el 31 de marzo de 2010.

7. El último acuerdo entre el Ministro de Salud y Servicios Sociales y:

1.º la asociación de empleados que representa a los residentes en medicina, celebrado en el marco del artículo 19.1 de la Ley sobre el Seguro de Salud (R.S.Q., capítulo A-29);

- 2.º el órgano que representa a los farmacéuticos que trabajan en instituciones y el órgano que representa a los bioquímicos clínicos, celebrado en el marco del artículo 432 de la ley relativa a los servicios de salud y a los servicios sociales (R.S.Q., capítulo S.4.2), y
- 3.º el órgano que representa a las parteras celebrado de conformidad con el artículo 432.1 de la ley relativa a los servicios de salud y los servicios sociales.

Es renovado y será obligatorio para las partes, con las modificaciones necesarias, hasta el 31 de marzo de 2010.

8. A los fines del artículo 9, división IV y artículo 46, los acuerdos a los que se refieren los artículos 6 y 7 son considerados convenios colectivos y las personas cubiertas por ellos son consideradas empleados. A los fines del segundo párrafo del artículo 10, lo mismo se aplica al acuerdo al que se refiere el artículo 6.
9. Las condiciones de empleo establecidas en los convenios colectivos renovadas por los artículos 5 a 7 son modificadas a fin de aplicar las disposiciones del Programa 1.

Lo mismo se aplica a las condiciones de empleo de los físicos médicos establecidas en la reglamentación relativa a los términos de empleo de los físicos médicos que trabajan para instituciones que operan un centro hospitalario, establecidas por la Orden ministerial 2003-002, de 10 de febrero de 2003 (2003, G.O. 2, 964).

...

División IV

Obligaciones relativas a la continuidad de los servicios publicos

§1.- Provisión normal de servicios

22. Los empleados deben, desde las 00.01 a.m., del 16 de diciembre de 2005, presentarse a su puesto para su programa de trabajo regular y otras condiciones de empleo aplicables.

El primer párrafo no se aplica a los empleados que no se presentan al trabajo porque han renunciado, a menos que lo hayan hecho en el marco de una acción concertada, o porque fueron despedidos o suspendidos o ejercieron su derecho de retiro.

23. Los empleados deben, desde las 00:01 a.m., del 16 de diciembre de 2005, desarrollar las tareas asignadas según sus funciones, de conformidad con las condiciones de empleo aplicables, sin huelga, trabajo a reglamento, reducción o degradación de sus actividades normales.
24. Todo órgano del sector público, sus ejecutivos y sus representantes, deben desde las 00:01 a.m., del 16 de diciembre de 2005, tomar las medidas apropiadas para asegurar que se provea un servicio normal.
25. Ninguna organización de empleados puede llamar o continuar una huelga o participar en una acción concertada si la huelga o la acción concertada implican una contravención de los artículos 22 ó 23 de los empleados

De igual modo, ningún órgano del sector público puede declarar el lock-out, si el mismo implica tal contravención.

...

§2.– *Medidas administrativas en caso de incumplimiento de las medidas administrativas*

30. Al tomar nota de que sus empleados no están cumpliendo con los artículos 22 ó 23 de manera adecuada para asegurar la provisión normal de los servicios, el órgano del sector público debe suspender las retenciones de las cotizaciones sindicales de los salarios pagados a los empleados representados por dicha asociación.

La suspensión se extenderá por un período igual a 12 semanas por día o parte de un día durante el cual el órgano del sector público advierta que los empleados no están cumpliendo con los artículos 22 ó 23 de manera adecuada para asegurar que los servicios son provistos de manera normal.

31. A pesar de cualquier cláusula de un convenio colectivo o de un acuerdo, los empleados representados en una de las organizaciones a las que se refiere el artículo 30 no están obligados a pagar ninguna cotización o contribución a la organización o tercera persona por el beneficio de la organización durante la suspensión referida en el artículo 30.

32. Ningún empleado que contravenga el artículo 22 ó 23 recibirá remuneración por período correspondiente a la contravención.

Además, si la contravención consiste en ausentarse al trabajo o en la participación en la detención del trabajo, el salario a pagar al empleado de conformidad con el convenio colectivo aplicable por el trabajo desarrollado después de la ausencia o la detención del trabajo se reduce en un monto igual al salario que el empleado hubiera recibido por cada período de ausencia o de detención del trabajo.

...

38. Toda persona que sufra daño debido a un acto en violación de los artículos 22 ó 23 puede recurrir a los tribunales competentes para obtener compensación.

A pesar del artículo 1003 del Código de Procedimiento Civil (R.S.Q., capítulo C-25), si una persona entabla una acción colectiva de conformidad con el Libro IX de dicho Código por medio de una moción prevista en el segundo párrafo del artículo 1002 de dicho Código, el tribunal autoriza la acción popular si considera que la persona que el tribunal considera como representante está en posición de representar adecuadamente a los miembros del grupo descrito en la moción.

§4.– *Procedimiento penal*

39. Una persona que viola cualquier disposición de los artículos 22, 23, 24, 27, 28 ó 29 es culpable de un delito y es pasible, por cada día o parte de día de duración de la violación, de una multa de:

- 1.º \$100 a \$500 si la persona es un empleado o persona natural distinta de la mencionada en el párrafo 2;
- 2.º \$7.000 a \$35.000 si la persona es un dirigente, empleado o representante de una organización o grupo o si la persona es un dirigente o representante de un órgano, y
- 3.º \$25.000 a \$125.000 si la persona es una organización, grupo u órgano.

40. Una organización de empleados que viola el primer párrafo del artículo 25 es responsable de un delito y es pasible de la multa prevista en el párrafo 3, del artículo 39, por cada día o parte de día durante los cuales la ofensa continúe. Lo mismo se aplica al órgano del sector público que contraviene el segundo párrafo del artículo 25.

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
el Sindicato Nacional Profesionales, Técnicos Postales,
Supervisores y otros Empresa Correos de Chile (SNP)**

Alegatos: la organización querellante alega que con el objetivo de destruir al sindicato la empresa Correos de Chile ha despedido a afiliados suyos, incumple cláusulas del contrato colectivo, se niega a recibir a sus dirigentes, discrimina a sus afiliados en lo que respecta a un incentivo de productividad, ofrece asignaciones especiales a los nuevos trabajadores a cambio de que renuncien a los beneficios del contrato colectivo y realiza otras prácticas antisindicales y en particular presiones para que los trabajadores se desafilien. Asimismo alega que la Dirección del Trabajo no ha incluido a la empresa en el listado, previsto en la legislación de empresas condenadas por la autoridad judicial por prácticas antisindicales y laborales

- 588.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional Profesionales, Técnicos Postales, Supervisores y otros Empresa Correos de Chile (SNP), de fecha 10 de enero de 2006; esta organización envió informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 17 de febrero y 18 de mayo de 2006.
- 589.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 6 de julio de 2006.
- 590.** Chile 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

- 591.** En su comunicación de fecha 10 de enero de 2006, el Sindicato Nacional Profesionales, Técnicos Postales, Supervisores y otros Empresa Correos de Chile alega diversas prácticas desleales y antisindicales por parte de la empresa Correos de Chile, que pertenece a la Administración del Estado chileno, ya que se ha iniciado una campaña encubierta para exterminar al sindicato por vía de desafiliación de sus socios, despidos arbitrarios y ofrecimientos para que trabajadores sindicalizados de jefaturas de nivel bajo pasen a integrar la planta directiva de correos o cargos de confianza de la empresa. El sindicato, que en el momento de su constitución, el 4 de noviembre de 1997, tenía 500 socios, en la actualidad tiene 230, todo ello debido a la fuerte campaña de persecución y discriminación por parte de la empresa.

- 592.** La organización querellante añade que la empresa desconoce los beneficios de contrato colectivo de trabajo a todos los nuevos socios del sindicato, negándose rotundamente a entregar tales beneficios, obligando con ello a que esos trabajadores por intermedio del sindicato presenten demandas laborales; por ejemplo, el Sr. Italo Ferraro Moya fue despedido en agosto de 2005 por presentar demanda judicial por no cancelación del «beneficio viático» estipulado en el contrato colectivo de trabajo. En otras ocasiones, una vez que la empresa ha sido condenada por los tribunales laborales a pagar beneficios derivados del contrato colectivo despidió a la trabajadora Sra. Patricia Macarena Cortes Monroy en marzo de 2005, y al Sr. Jaime Amor Illanes, ambos afiliados al sindicato.
- 593.** Según los alegatos, la administración de Correos de Chile hace caso omiso a las sentencias en contra que recibe de los tribunales laborales, como de igual forma a la gran cantidad de multas que le cursan las distintas oficinas de la Inspección del Trabajo. Ello hace que los afiliados tengan gran temor y miedo a perder su fuente laboral por el hecho de ser integrantes del sindicato; debido a ello, muchos han renunciado al sindicato presionados por sus jefaturas (gerentes y jefaturas intermedias).
- 594.** El señor Ministro del Trabajo se comprometió a intervenir en la búsqueda de una solución a los diversos problemas, que calificó de gravísimos, e indicó, en octubre de 2005, que volvería a recibir al sindicato para comunicar el resultado de su gestión, lo cual no se ha hecho efectivo hasta la fecha.
- 595.** La organización querellante señala que, en un proceso judicial iniciado en 2003 por prácticas desleales y antisindicales, la empresa fue multada con 150 unidades tributarias mensuales (UTM); además, el tribunal ordenó oficiar a la Dirección del Trabajo para que esa empresa estatal integrara el listado de empresas que constantemente violan las leyes laborales; ese listado se publica en un diario de circulación nacional. La empresa debió integrar el listado en julio de 2005, situación que no sucedió por extrañas circunstancias. Frente a ello el Juzgado Octavo del Trabajo de Santiago debió notificar por cédula al Director Nacional del Trabajo, al jefe del Departamento de Relaciones Laborales y al jefe del Departamento Jurídico de ese organismo estatal, para que se cumpliera lo ordenado por dicho juzgado en la próxima publicación. La citada sentencia por práctica antisindical señala la marginación de que fue objeto el sindicato en reuniones de trabajo efectuadas por la empresa, la negativa del gerente general de recibir a la directiva sindical (durante cuatro años), el condicionamiento expreso de la gerente de recursos humanos de no recibirla mientras no se cambiara de actitud y mientras no se nombrara un nuevo interlocutor válido, habiendo vetado al presidente del sindicato para la negociación colectiva del año 2003.
- 596.** La organización querellante alega que en los meses de mayo, junio y agosto de 2005 fue invitada por el gerente de la División Correo y Paquetería a diversas reuniones de trabajo al igual que otros sindicatos de la empresa, para establecer un mecanismo de incentivo de producción para los trabajadores que laboran en las diversas plantas de paquetería y centro de trasbordo en todo el país, en relación a envíos, kilos recibidos y despachados. Una vez determinado tal mecanismo, se acordó hacerlo extensivo a todos los trabajadores de ese área, sin importar a qué sindicato se encuentran afiliados, así como pagar ese incentivo con las remuneraciones de septiembre de 2005 con efecto retroactivo desde mayo del mismo año. Ello sucedió con la gran mayoría de trabajadores que ahí laboran, pero no con los 17 trabajadores que laboran en ese área y son socios del sindicato querellante. Al requerir explicaciones sobre tal discriminación al gerente, indicó que lamentaba lo sucedido, que él estaba seguro que tal beneficio era para todos sus trabajadores, sin discriminación alguna, pero había recibido instrucciones de la señora responsable de recursos humanos, quien contaba con el respaldo del señor gerente general, para no cumplir con lo acordado y no pagar dicho incentivo a los socios del sindicato, acotando textualmente «que el gerente de recursos humanos y gerente general, le indican que no estaban dadas las condiciones, el entorno no era favorable, y porque la directiva (sindical) había salido a la prensa para

denunciar éstas y otras malas prácticas». Debido a ello se interpone una segunda demanda por prácticas desleales y antisindicales en el Juzgado Noveno del Trabajo de Santiago, de fecha 7 de octubre de 2005, actualmente en trámite.

- 597.** La organización querellante señala que ha interpuesto una tercera demanda por prácticas desleales y prácticas antisindicales, con fecha 9 de noviembre de 2005, que se tramita en el Juzgado Octavo del Trabajo de Santiago, ya que la administración de Correos de Chile, como medio de sustraerse a la obligación de pagar a los socios que se incorporan al sindicato, ha incurrido en la argucia de ofrecer a los trabajadores que se incorporan a la empresa algunas regalías a cambio de que éstos renuncien a los beneficios del contrato colectivo del sindicato, debiendo éstos declarar que en el sueldo por el cual fueron contratados se incluye la asignación profesional. Aún más, dentro de esta escalada se recurre, como un incentivo perverso al ofrecimiento de una asignación de colación de 43.000 pesos, monto muy superior al cancelado a los trabajadores sindicalizados en los cinco sindicatos que existen en Correos, quienes tienen una asignación de colación de 17.000 pesos. Con esta política, la administración de Correos está impidiendo la libre afiliación sindical.
- 598.** En su comunicación de 17 de febrero de 2006, la organización querellante recuerda que logró reunirse con el señor Ministro del Trabajo, quien indicó que haría los esfuerzos para lograr que las autoridades de Correos de Chile se sentaran a una mesa con la directiva sindical para encontrar una fórmula para solucionar las diferencias, y daría una nueva audiencia para informar de los resultados, cosa que nunca se produjo. Las autoridades que administran la empresa estatal Correos de Chile nunca han respondido a las notas del sindicato, por el contrario obligan a que presente las demandas respectivas a los tribunales laborales, ya que no están disponibles para conversar con la directiva sindical (sólo lo harían si la organización sindical acepta el contrato colectivo que ha pretendido imponer durante tres negociaciones colectivas); de esa forma es imposible buscar puntos de encuentro. Esta situación ha perjudicado enormemente al sindicato que al inicio del año 2005 tenía 320 socios y en la actualidad tiene 240, durante ese tiempo se ha despedido a 50 trabajadores afiliados, y ello tras una fuerte campaña de temor indicando a los afiliados que si siguen en este sindicato serán despedidos en forma paulatina.
- 599.** El sindicato querellante envía en anexo dos nuevas demandas, una, con fallo de primera instancia favorable al sindicato, por no cancelar correctamente la empresa, de acuerdo a la cláusula 39 del contrato colectivo vigente, el beneficio de una gratificación contractual; la otra demanda es presentada por dirigentes de cuatro de los cinco sindicatos que existen en Correos de Chile, por deuda previsional y de salud, ya que Correos de Chile no canceló las imposiciones de todos los bonos insertos en los contratos colectivos desde el año 1994 al 2001; la empresa arriesga una deuda aproximada de 4.500 millones de pesos.
- 600.** En su comunicación de 18 de mayo de 2006, la organización querellante alega que, a fines de marzo de 2006, la empresa despidió, sin antecedentes coherentes y valederos, a cuatro afiliados trabajadores, todos profesionales que cumplían funciones en la Unidad de Contraloría, y el pasado 5 de mayo despidió a una afiliada al sindicato que trabajaba en la misma unidad. Hasta el momento, la empresa no ha entregado antecedentes técnicos y profesionales que avalen tal medida, sólo se limita a señalar que esa unidad de trabajo se encuentra en reestructuración; la empresa se ampara en el artículo 161 del Código del Trabajo de Chile, es decir, necesidades de la empresa; lo extraño es que cuando se invoca tal artículo, el empleador no puede volver a contratar personal para desarrollar las mismas funciones, pero en realidad se despide a esos trabajadores y al mismo tiempo se contrata nuevo personal para cumplir las mismas labores. La organización querellante subraya que de esa unidad de trabajo sólo se ha despedido a los trabajadores que son socios del sindicato (al resto del personal de esa unidad que pertenecen a otra organización sindical se les informa, tanto por la empresa como por parte del presidente de ese sindicato, que no se

preocupen, que serán reubicados en otras áreas de la empresa). La empresa no ha respondido a la solicitud de audiencia presentada por el sindicato para tratar estas cuestiones.

- 601.** Ultimamente la Dirección del Trabajo de Chile ha publicado en un diario, de publicación nacional, un listado con diferentes empresas que no respetan las leyes laborales y los derechos sindicales y que han sido condenadas por los tribunales laborales, pero la empresa Correos de Chile sigue sin ser integrada en dicho listado a pesar de que existe sentencia del Juzgado Octavo del Trabajo de Santiago, que sanciona a esa empresa por práctica antisindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 602.** En su comunicación de fecha 6 de julio de 2006, el Gobierno declara que la legislación nacional reconoce, en una serie de normas de carácter legal y constitucional, el derecho de sindicalización, así como también los mecanismos que regulan de manera detallada el proceso de negociación colectiva en los diversos niveles, sea en la empresa como más allá de ella, procedimiento reglado encaminado a obtener mejores condiciones colectivas de trabajo y de remuneraciones. Sin entrar en detalles, la norma nacional contiene los criterios establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Desde la parte más alta de la pirámide legislativa nacional, la Constitución Política de la República, en su artículo 19, número 19, asegura a todas las personas «el derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley». La misma norma señala, a reglón seguido, que «La afiliación será siempre voluntaria», dejando claramente establecida la autonomía de la voluntad en este tipo de hechos, no pudiendo condicionarse de ninguna forma la sindicación o la desafiliación de los trabajadores a las organizaciones. El texto constitucional se encuentra en concordancia con lo dispuesto por el artículo 212 del Código del Trabajo, que reconoce el derecho de constituir libremente, y sin autorización previa, organizaciones sindicales a todos los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Entonces, las normas laborales contenidas en el Código del Trabajo, especialmente aquellas insertas en su libro III («De las organizaciones sindicales y del delegado de personal», artículo 212 y siguientes), se refieren de manera expresa a las normas básicas de la libertad sindical, siguiendo en líneas generales los criterios señalados en el criterio del Convenio núm. 87 de la OIT.
- 603.** Respecto del derecho a negociar colectivamente condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, éste también se encuentra ampliamente regulado por la norma nacional, especialmente en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo. Las normas regulatorias de la negociación colectiva han sido también objeto de una serie de reformas, esfuerzo que los gobiernos de Chile han mantenido desde principios de 1990. La ley núm. 19759, de 2001, suprimió de forma definitiva aquellos convenios que podían ser impuestos por el empleador, de manera que en Chile los convenios colectivos sólo pueden ser acordados por un sindicato o con un grupo de trabajadores que posean una organización mínima, siempre dentro de un procedimiento más o menos reglado que asegure condiciones mínimas de negociación.
- 604.** El Gobierno añade que los derechos señalados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, reconocidos en la legislación nacional, tienen un resguardo efectivo, el que se materializa en un sistema de fiscalización y dirección del trabajo, permitiéndose por medio de normas tutelares y de carácter adjetivo perseguir su cumplimiento, incluso forzosamente, por medio de procedimientos administrativos y judiciales. El artículo 476 del Código del Trabajo señala que la fiscalización de la legislación laboral corresponde a la Dirección del Trabajo. Esta función es precisamente de la esencia misma de este servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se somete a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social (D.F.L. núm. 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo). La señalada Dirección del Trabajo tiene en el ámbito sindical «como tarea esencial velar por que los organismos sindicales funcionen de acuerdo a la legislación vigente y los principios de la libertad sindical establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo». Asimismo, ejerce un rol de ministro de fe en las negociaciones colectivas, asumiendo una postura neutral en la negociación misma, sin perjuicio de su facultad para evitar prácticas desleales, aun cuando en esta materia la última palabra la tienen siempre los tribunales de justicia.

- 605.** Lo anterior concuerda completamente con lo señalado por el artículo 292 del Código del Trabajo, reafirmado por la jurisprudencia administrativa elaborada por la misma Dirección del Trabajo en cumplimiento de su facultad de fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo (D.F.L. núm. 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo). La Dirección Nacional de Trabajo señaló en este sentido que corresponde a los tribunales de justicia calificar una conducta como antisindical, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva en los términos señalados por la norma laboral contenida en el artículo 292 del Código del Trabajo. Las inspecciones del trabajo, dependientes de la Dirección Nacional del Trabajo, tienen el deber de denunciar los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, constituyendo el informe de fiscalización que deben acompañar, presunción legal de veracidad (artículo 292, inc. 4, del Código del Trabajo). La Inspección del Trabajo que realice la denuncia por práctica antisindical podrá además hacerse parte en el juicio que se origine por la denuncia de práctica antisindical o desleal. Asimismo, los trabajadores pueden denunciar directamente a los tribunales ordinarios de justicia los hechos que estimen sean constitutivos de prácticas antisindicales o de negociaciones antisindicales.
- 606.** Entre las materias entregadas a la competencia de los juzgados de letras del trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo en su artículo 420, letra *b*), se encuentran las «cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo».
- 607.** Por tanto, es necesario concluir, en este punto, que el Estado de Chile posee un catálogo de normas que reconocen, promueven y amparan los derechos señalados en los Convenios núms. 87 y 98, en especial las prácticas antisindicales y desleales durante la negociación colectiva. Es imperativo dar cuenta, en este punto, que la ley núm. 19759, de 2001, enumeró de manera más precisa las prácticas desleales y antisindicales, aumentó el monto de las multas y otorgó mayores facultades a la Dirección Nacional del Trabajo, permitiéndole hacerse parte en las causas que por este motivo se originen en los tribunales de justicia. De tal forma, y como se verá más adelante, la legislación laboral chilena crea tribunales especiales, con competencia exclusiva en materia laboral, que conocen especialmente, entre otras, las denuncias por prácticas sindicales entabladas por los mismos trabajadores o por la Dirección del Trabajo, y además todas aquellas cuestiones que se susciten con motivo de las normas que regulan la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva.
- 608.** En cuanto a los aspectos específicos de la queja, la organización alega que la empresa ha ejercido prácticas antisindicales como pretender dirigir el accionar del sindicato y exigir la salida de su presidente y de su abogado asesor como requisito para llegar a un acuerdo con los trabajadores. Además, señala que habrían negociado un sistema de remuneración variable con la empresa, acuerdo que la empresa se negó a materializar aduciendo para ello la falta de confianza de la empresa en el sindicato debido a las denuncias públicas que el sindicato hiciera contra la empresa Correos de Chile. La reclamación señala que este tipo de hecho motivaron la presentación directa de una denuncia por prácticas antisindicales

ante el Juzgado Octavo de Letras del Trabajo de Santiago, proceso que terminó con sentencia condenatoria contra la empresa.

- 609.** El Gobierno recuerda al respecto que, de acuerdo a lo señalado por el Comité de Libertad Sindical, en su Recopilación de decisiones y principios, es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra la discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia de práctica del artículo 1 del Convenio núm. 98. Por su parte el artículo 1 del Convenio citado, señala que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Como puede apreciar el Comité, la organización sindical reclamante denunció directamente, ante el Juzgado Octavo de Letras del Trabajo de Santiago, la comisión de prácticas antisindicales por parte de la empresa Correos de Chile. En la causa rol núm. 4224-2003, los trabajadores alegaron que la empresa los había marginado de las reuniones de trabajo que sostenía con sus otros sindicatos, que sus directivos no eran recibidos por la gerencia de la empresa sin causa justificada, y el veto de las autoridades de la empresa al presidente del sindicato.
- 610.** Los hechos alegados por los trabajadores fueron acreditados y el tribunal acogió la denuncia y ordenó a la empresa integrar al sindicato recurrente a las comisiones de trabajo sobre temas generales de la empresa y a recibir a la directiva sindical conforme a los mecanismos regulares de interlocución, aplicándole finalmente, el tribunal, una multa de 50 unidades tributarias mensuales (UTM). Dicha sentencia se encuentra, a la fecha, ejecutoriada, toda vez que la Corte Suprema, con fecha 30 de noviembre de 2005, declaró inadmisibles el Recurso de Casación, rol núm. 2243-2005, interpuesto por la empresa en contra de la misma. Con ello, se confirma la sentencia, de 14 de abril de 2005, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago que, a su vez, confirma el fallo de primera instancia.
- 611.** En concordancia con lo anterior, a la Dirección del Trabajo le corresponde, de acuerdo con lo señalado en el artículo 294 *bis* del Código del Trabajo, llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para efectos de lo señalado anteriormente, el tribunal que establezca mediante sentencia la práctica desleal o antisindical, debe enviar a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.
- 612.** Tal como lo señala la organización de trabajadores, la empresa Correos de Chile, como consecuencia de la sentencia dictada por el Juzgado Octavo de Letras del Trabajo, debe aparecer en la publicación de empresas infractoras, como lo prescribe el artículo 294 del Código del Trabajo ya citado. Dicha publicación se hará efectiva durante el segundo semestre de 2006, situación que fue explicada por las autoridades de la Dirección del Trabajo a los dirigentes del sindicato reclamante en la reunión a la que hacen mención los propios trabajadores.
- 613.** En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical, ha señalado 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 puede variar de un Estado a otro, pero si se produjesen, el gobierno interesado debe, cualesquiera que sean los métodos utilizados normalmente, tomar las medidas que considere necesarias para remediar esta situación.
- 614.** Más adelante, se señala que las «normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos». En el mismo sentido, el Comité señala que el Gobierno debe «velar por que las quejas contra prácticas discriminatorias de esta índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento

que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas».

- 615.** Como ya se ha señalado, Chile cuenta con un completo catálogo de normas que, contenidas en el Código del Trabajo, especialmente aquellas insertas en su libro III («De las organizaciones sindicales y del delegado de personal», artículos 212 y siguientes), se refieren de manera expresa a las normas básicas de la libertad sindical, siguiendo, en líneas generales, los criterios señalados en el criterio del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo. Además, el país cuenta con procedimientos especiales para conflictos laborales que se susciten entre las partes de la relación laboral y tribunales especializados, independientes del Poder Ejecutivo y pertenecientes al Poder Judicial, de manera que tienen la exclusividad de los hechos contenciosos que son por ellos conocidos. Por otra parte, el Estado de Chile ha hecho una reforma a los procedimientos laborales con el objeto de constituir un procedimiento donde la celeridad y la concentración son elementos fundamentales y orientadores de su estructura. El nuevo procedimiento es moderno, rápido, expedito y sin rituales basado en los principios de oralidad, gratuidad para el trabajador y participación del juez directamente en todas las audiencias.
- 616.** Chile no sólo tiene un catálogo de normas, sino que además las normas contenidas en la ley laboral chilena establecen mecanismos para garantizar a los trabajadores de la empresa Correos de Chile, así como a todos los trabajadores del país, la libertad sindical y evitar las prácticas desleales. Las normas contenidas en las normas chilenas no sólo prohíben las prácticas antisindicales, sino que además establecen procedimientos claros y preestablecidos, procedimientos que incluso han sido objeto de una profunda revisión. Estas normas permiten a los trabajadores acceder a la protección judicial de sus derechos e incluso a la publicidad por la vía administrativa de las empresas infractoras.
- 617.** Es necesario señalar, además, que con ocasión de la recepción de los antecedentes de la presente queja, la Dirección Nacional del Trabajo citó a la dirigencia del sindicato reclamante, con el objeto de tomar antecedentes que le permitieran realizar las fiscalizaciones y las conversaciones con la empresa que correspondieren. Sin embargo, y como lo consigna el informe de la Dirección del Trabajo, ord. núm. 190, de fecha 17 de enero de 2006, los Sres. Luis Castillo Aravena, presidente, y Rigoberto Espinoza Sazo, director del sindicato, fueron citados en dos oportunidades a la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Ante las citaciones, los dirigentes plantearon al Departamento de Relaciones Laborales su interés de interlocutor directamente con autoridades de alto rango, es decir, el propio Director del Trabajo o el Ministro del Trabajo. Es en razón de lo anterior que sin que los trabajadores desmerecieran la capacidad de la unidad que los citaba, prefirieron no utilizar la posibilidad de mediación que la Dirección del Trabajo les ofreció.
- 618.** Los dirigentes sindicales prefirieron no conversar con la señalada Unidad de Relaciones Laborales, con el objeto de preferir instancias superiores, a pesar de haber sido ya recibidos por la más alta autoridad en materia laboral, es decir, por el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social con fecha 17 de octubre de 2005.
- 619.** En consecuencia, han tenido a todas las instancias jurídicas y administrativas que contempla la ley laboral chilena y a las máximas autoridades laborales, como son el Director del Trabajo y el Ministro del Trabajo, autoridades con las que los dirigentes de la organización reclamante se han reunido personalmente.
- 620.** Puede apreciarse que, de acuerdo a la información que se ha recabado y aquella que el mismo sindicato reclamante ha entregado, los puntos expuestos en la queja como hechos

constitutivos de violación de las normas contenidas en los Convenios núms. 87 y 98, han sido conocidos por los tribunales ordinarios de justicia.

- 621.** En conclusión, el sindicato querellante recurrió, de manera oportuna, a los organismos de fiscalización y, de manera autónoma, a los tribunales de justicia, los que, conociendo el asunto sometido a su jurisdicción, resolvieron ciertos hechos denunciados a través de la dictación de sentencias de término o de primera instancia que han sido favorables a los intereses representados por la organización reclamante.
- 622.** En el mismo sentido, el Gobierno subraya que el sindicato querellante ha tenido la oportunidad de acceder al sistema de fiscalización de los derechos laborales de la autoridad administrativa, y que rechazó el ofrecimiento de mediación realizado por la Dirección del Trabajo para todos los otros asuntos motivos de la queja que no han sido conocidos en sede jurisdiccional, aduciendo que preferían una mediación directa del Ministro del Trabajo o del Director Nacional del Trabajo.
- 623.** El Gobierno, dentro del marco de independencia de los poderes del Estado y respetando la obligación contenida en el artículo 73 de la Constitución Política de la República, esto es, «no ejercer funciones jurisdiccionales, avocarse a causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos», se compromete a mantener informada a la OIT respecto del avance de las causas promovidas por el sindicato querellante en los tribunales de letras del trabajo que se encuentran pendientes.
- 624.** El Gobierno adjunta la posición de la empresa Correos de Chile sobre la queja contenida en su comunicación, de fecha 9 de noviembre de 2005, que se resume a continuación.

Posición de la empresa

- 625.** La empresa Correos de Chile declara que es una empresa autónoma del Estado, creada por ley, que se encuentra afecta a la fiscalización de la Contraloría General de la República y a las normas de la administración financiera del Estado, rigiéndose en sus relaciones con los trabajadores por las normas del Código del Trabajo y legislación complementaria, de acuerdo a los términos de su Ley Orgánica, contenida en el D.F.L. núm. 10, de 1981, Ministerio de Transporte, Subsecretaría de Telecomunicaciones.
- 626.** En virtud de reforma introducida a su normativa orgánica en el año 1993, se estableció el derecho a negociar colectivamente a los trabajadores de la empresa. Es así como, a partir de 1994, se inicia el primer proceso de negociación colectiva, que también tiene lugar en los años 1996, 1998, 2000 y 2002; en este último año los Sindicatos Nacional núm. 1, de Operadores Postales y de Carteros, celebraron contratos colectivos por un período de cuatro años, con la única excepción del Sindicato de Técnicos y Supervisores, ya que los trabajadores de esta última entidad, en las negociaciones colectivas posteriores a 2000, resolvieron ejercer la facultad del artículo 369 del Código del Trabajo, en forma sucesiva y hasta la fecha.
- 627.** En la actualidad existen cinco organizaciones en el interior de la empresa, las que agrupan a 3.018 trabajadores, en el caso del Sindicato Nacional; a 739 que son socios del Sindicato de Operadores Postales; 359 afiliados al Sindicato Nacional núm. 1; 374 que son socios del Sindicato de Carteros, y correspondiendo 255 afiliados a la organización reclamante, esto es, al Sindicato de Técnicos y Supervisores. De lo expuesto, se advierte que el grado de afiliación en la empresa es del orden del 96 por ciento, correspondiendo a un 97 por ciento la proporción de los trabajadores cuyas remuneraciones y beneficios se han establecido mediante contratos colectivos y convenios colectivos.

- 628.** Lo manifestado con antelación también demuestra que invariablemente la dirección superior de la empresa ha respetado estrictamente las normas que conforman el derecho individual y colectivo del trabajo en Chile, manteniendo también invariablemente una conducta de diálogo y de negociaciones con plena vigencia de la libertad sindical y de la observancia de los derechos de los trabajadores.
- 629.** En cuanto a los contratos colectivos suscritos con el sindicato denunciante, la empresa indica que después de haber celebrado el contrato colectivo de 1998, con fecha de diciembre de 2000, la empresa suscribió con el sindicato reclamante el contrato colectivo del trabajo, a cuyas estipulaciones dicha entidad se ha adscrito en las sucesivas negociaciones posteriores a esa fecha, invocando la facultad que le confiere el artículo 369 del Código del Trabajo.
- 630.** La citada convención fue producto de una ardua negociación colectiva que derivó en el arbitraje obligatorio a que se refiere la ley, ya que en esa época se encontraba vigente la prohibición de ejercer el derecho a huelga, la cual fue dejada sin efecto en el año 2001. En esa oportunidad, la sentencia arbitral de primer grado se pronunció a favor del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, lo cual derivó en que la empresa apelara dicha resolución, constituyéndose una corte arbitral en conformidad a la ley, instancia en la que primó la gestión de mediación de sus integrantes a fin de conciliar las cláusulas del citado proyecto con las posiciones de la empresa, derivando en el contrato de 6 de diciembre de 2000. Por consiguiente, el citado contrato tiene una conformación impositiva en relación con la sentencia arbitral de primer grado, y convencional en lo que atañe a las adecuaciones y modificaciones que en la segunda instancia arbitral se introdujeron a dicha resolución por acuerdo de las partes y con la mediación de la comisión nombrada.
- 631.** En los procesos de negociación colectiva subsiguientes al que culminaría en el contrato colectivo de 6 de diciembre de 2000, los trabajadores, de acuerdo con la ley, disponían de tres opciones acerca de la forma de abordar la parte culminante de las citadas negociaciones:
- a) aceptar la última oferta del empleador;
 - b) votar y hacer efectiva la huelga con el propósito de hacer prevalecer la posición de los trabajadores en dicho proceso, y
 - c) mantener las estipulaciones vigentes del contrato anterior a la época de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, ejerciendo al efecto la facultad que a este respecto les confiere el artículo 369 del Código del Trabajo y en los términos contenidos en dicho precepto.

En todas las negociaciones posteriores al contrato de 6 de diciembre de 2000, la directiva de la organización sindical reclamante optó por ejercer la facultad que le confiere la norma legal citada, manteniendo las estipulaciones vigentes del contrato referido a la fecha de presentación de los respectivos proyectos de contrato colectivo en cada una de las pertinentes negociaciones.

- 632.** En ningún caso la empresa intervino ni directa ni indirectamente en la determinación antes indicada, respetando siempre la decisión que en forma libre y espontánea adoptaran los trabajadores en relación con la forma de abordar y concluir los respectivos procesos de negociación colectiva.
- 633.** Tampoco es efectivo que la empresa, en el curso de las negociaciones colectivas posteriores al año 2000, hubiere planteado abrogar los beneficios esenciales del contrato de 6 de diciembre de ese año, toda vez que en el último proceso registrado sobre la materia se

reconocían y mantenían esos beneficios, en particular, la asignación profesional e indemnización por años de servicio a los trabajadores que, en virtud de esa convención, habían obtenido tales beneficios, como consta de los respectivos antecedentes.

- 634.** Además, no es efectivo que la empresa haya dejado de cumplir el contenido de los contratos colectivos derivados del ejercicio de la facultad del ya citado artículo 369 del Código del Trabajo por parte de los denunciante, ya que los beneficios de dichas convenciones se han cumplido cabalmente.
- 635.** La diferencia que motivó el juicio laboral a que aluden los denunciante radica en la pretensión de estos últimos en orden a revivir cláusulas contractuales que regulaban prestaciones que se pagaban por una sola vez, o que se referían a compensaciones por causas anteriores a esa convención y que una vez canceladas debían tenerse por definitivamente extinguidas, así como la intención de los citados denunciante de demandar el bono por término de negociación en los casos en que se acogieron al artículo 369 del Código del Trabajo, el cual, en concepto de la Dirección del Trabajo y de la empresa, sólo es procedente respecto de la negociación colectiva en la que incidió, sin que sea admisible restaurarlo en las negociaciones posteriores que culminan por aplicación del, tantas veces citado, precepto del Código Laboral.
- 636.** Por lo demás, en el juicio en referencia no se ha dictado sentencia de término, en virtud de recursos judiciales que se encuentran pendientes de pronunciamiento en la Corte de Apelaciones de Santiago y en la Corte Suprema.
- 637.** Por lo anterior, no puede el sindicato reclamante imputar a la empresa los efectos de las decisiones que en forma autónoma y sin interferencia de ninguna especie adoptó su propia directiva respecto de la forma de concluir las negociaciones antes mencionadas.
- 638.** En cuanto a otros alegatos, la empresa precisa que ante la urgente necesidad de adaptar el funcionamiento de la empresa a las nuevas exigencias y desafíos surgidos en el ambiente de la actividad postal internacional y en Chile, en el curso del año 2002 se aplicó un programa de reestructuración y modernización que incluyó un plan de retiro que comprendió a 1.600 trabajadores que prestaban servicios para la empresa en distintas ciudades y puntos del territorio de la República.
- 639.** Cabe precisar que el plan mencionado se aplicó con la plena aceptación de las organizaciones sindicales representativas de la inmensa mayoría de los trabajadores, incluyéndose los beneficios adicionales a que se ha hecho referencia en el contrato colectivo que se convino con los Sindicatos Nacional núm. 1 y de Operadores Postales, con fecha 11 de octubre de 2002, los cuales, en conjunto, superan los 4.000 socios, sin perjuicio de que el plan era aplicable a la integridad de los trabajadores de la empresa, independientemente de su afiliación a las distintas organizaciones sindicales o de su falta de incorporación a las mismas, consultando los mismos beneficios y condiciones de retiro.
- 640.** Al concluir la aplicación del plan antes indicado y acogiendo planteamientos de los sindicatos, la empresa convocó a dichas organizaciones a suscribir un acuerdo de estabilidad laboral, al que concurrieron los Sindicatos Nacional núm. 1 y de Operadores Postales, con la negativa del sindicato reclamante.
- 641.** En virtud del citado acuerdo, la empresa se comprometió, durante los cuatro años siguientes a dicho acuerdo, a no aplicar nuevos planes de reestructuración y modernización ni a incurrir en actuaciones que implicaran la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo en forma masiva, esto es, que la empresa debía abstenerse de invocar como causa de exoneración las configuradas por las necesidades de la empresa en despidos masivos. Dicho acuerdo no impedía ni impide a la empresa aplicar causas de exoneración distintas

de la mencionada en los casos en que sobrevengan hechos que así lo justifiquen, así como tampoco aplicar la mencionada causa de terminación de la relación laboral en casos individuales en que también concurren circunstancias que justifiquen dicho proceder.

642. Por consiguiente, los casos individuales a que se refiere el sindicato denunciante no están ni estuvieron incluidos en el acuerdo a que se hace referencia, así como dicha organización, por la propia decisión de sus dirigentes, tampoco es parte del citado acuerdo.
643. En consecuencia, la denuncia sobre despidos obedece a casos particulares que en nada afectan al acuerdo mencionado, limitándose las actuaciones correspondientes al ejercicio de los derechos que, expresamente, el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador en su calidad de tal.
644. En cuanto a la acusación de prácticas antisindicales que formulan los denunciante, cabe precisar que la directiva de dicho sindicato denunció esas prácticas enunciando diez casos de presuntas infracciones, de los cuales la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Octavo del Trabajo de Santiago admitió sólo tres y, no obstante, el fallo fue confirmado en segundo grado, esta última resolución fue impugnada por la vía de recursos de casación en la forma y en el fondo interpuestos por la empresa. A todo evento, cabe precisar que las denuncias que motivaron el juicio antes citado no fueron compartidas por dos integrantes que formaban parte de la directiva sindical en esa época, quienes impugnaron expresamente los hechos que servían de fundamento a esas denuncias.
645. A lo anterior cabe agregar que las sentencias condenatorias de prácticas antisindicales se deben publicar en el *Boletín de la Dirección de Trabajo* por expreso mandato de la ley.
646. En cuanto a los convenios suscritos por la empresa con profesionales que han ingresado a prestar servicios recientemente, se fundan en la legislación.
647. Al impugnar lo actuado por dichos trabajadores, los denunciante incurren en manifiesta inconsistencia, toda vez que esas personas han obrado en ejercicio de derechos regulados por la ley laboral, ajustándose a las formalidades y exigencias también establecidas en la ley, toda vez que el ordenamiento jurídico de Chile consagra, como derecho fundamental, la libertad de los trabajadores para asociarse a una organización sindical o para permanecer sin adscribirse a dichas entidades.
648. En cuanto al sistema de renta variable a que se refiere la denuncia en tratamiento en lo concerniente a las denominadas remuneraciones variables de determinadas unidades de la empresa, cabe precisar que el establecimiento de dichas rentas obedece a la aplicación del anexo núm. 4 del contrato colectivo del trabajo, de 11 de octubre de 2002, suscrito con los Sindicatos Nacional núm. 1 y de Operadores Postales, razón por la cual no se aplicó dicho sistema a los trabajadores socios del sindicato denunciante, por no ser dicha organización parte de esa convención. Así se le explicó a dicha organización la situación descrita, mediante carta que dirigiera a su directiva la gerente de recursos humanos de la empresa, en la cual le reitera la mejor disposición a considerar la modificación del contrato colectivo vigente con dicha entidad a fin de incluir el sistema de rentas a que se ha hecho mención. Sin embargo, la directiva sindical optó por acudir a los tribunales del trabajo para denunciar lo que consideraba como práctica antisindical, impidiendo con dicha actitud la adopción de un acuerdo de extensión de las rentas variables a los trabajadores socios de dicha organización. Es así como la denuncia mencionada se ingresó — sin considerar negociación alguna — al Juzgado Noveno del Trabajo de Santiago con fecha 17 de octubre de 2005, prescindiendo de la disposición de la empresa en orden a considerar la aplicación de dicho beneficio a los trabajadores socios de la organización denunciante.

- 649.** En cuanto a los alegatos de acceso de los trabajadores a funciones directivas, la empresa señala que la incorporación de trabajadores a niveles directivos corresponde a la dinámica de la empresa, a quienes permite su acceso a cargos de dirección en los que pueden expresar su experiencia después de prestar servicios y conocer el funcionamiento de las unidades en que laboraron con antelación, ingresando en labores de gestión que motivan movilidad y ascenso laboral, así como asumir responsabilidades en áreas que implican un apreciable ascenso, con los favorables efectos en los niveles de remuneración que ello representa y con la adquisición de experiencia en labores de dirección que pueden aplicar en la propia empresa como en otras entidades. Por consiguiente, atribuir a tales ascensos una connotación negativa, como hacen los denunciantes, por estimar que ello podría redundar en una disminución de los adherentes al sindicato mencionado, deriva en una crítica claramente interesada que no considera las legítimas aspiraciones de reconocimiento y ascenso de los trabajadores.
- 650.** También resulta manifiestamente injusto, y alejado de la realidad, sostener que la empresa aplicaría tales ascensos con el deliberado propósito de afectar la adhesión de los trabajadores al sindicato denunciante, ya que no es admisible la promoción indiscriminada de los trabajadores a niveles de dirección, toda vez que ello motivaría incumplir con las pautas y requisitos correspondientes y afectaría gravemente el normal funcionamiento y desarrollo de las actividades de la empresa en un área tan sensible como los niveles de dirección.
- 651.** A lo anterior cabe agregar que los trabajadores que acceden a los niveles mencionados lo hacen en forma libre y espontánea e incluso manifiestan su intención de pertenecer al nivel directivo con antelación a la adopción de las decisiones de promoción.
- 652.** Por lo expuesto, queda en evidencia que no existe ni ha existido actuación alguna de la empresa en la que pudiese siquiera aparecer la intención indirecta de afectar el grado de adhesión de los trabajadores al sindicato denunciante, así como a ninguna de las organizaciones sindicales existentes.
- 653.** Del mismo modo, no se registra acto alguno del que pudiese derivar en estímulos para incorporarse a determinada organización sindical.
- 654.** Tampoco resulta admisible atribuir la baja de adhesión en referencia al plan de retiro de 2002 ni a determinadas exoneraciones (despidos) puntuales, dispuestas estas últimas en el ejercicio de las facultades de empleador que corresponden a la empresa.
- 655.** Si los denunciantes estiman que han experimentado una baja en el nivel de adhesión de los trabajadores a esa entidad, en vez de atribuir arbitrariamente y sin fundamento alguno dicha baja al comportamiento y decisiones de la empresa, deberían atender, en forma libre y desperjuiciada, a los elementos objetivos que pudieren motivar esa adversa apreciación, sin acudir al pretexto de atribuir a la empresa el resultado de decisiones adoptadas por la directiva sindical en forma libre y espontánea y obrando en el pleno ejercicio de la libertad sindical, ya que es esencial asumir la responsabilidad que a cada persona le corresponde en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.
- 656.** Como conclusión, la empresa señala que:
- las apreciaciones de los denunciantes, especialmente las referidas a supuestos despidos arbitrarios o a presuntos incumplimientos de la legislación laboral y de seguridad social, no son más que observaciones de carácter subjetivo y equivocado que, en el extremo eventual e incierto que pudieren ser objeto de debate, tales actuaciones pueden ser impugnadas por vía del ejercicio de las acciones judiciales que el ordenamiento jurídico confiere a quienes pudieren considerarse afectados con

dichas medidas, sin perjuicio de acudir a los reclamos de carácter administrativo que la legislación vigente establece al respecto, y teniendo siempre presente que la empresa ha obrado en la convicción de haber cumplido íntegramente con los preceptos que conforman el ordenamiento jurídico;

- como se advierte del enunciado de las consideraciones precedentes, los denunciantes aluden a situaciones que son objeto de controversia entre las partes, cuyo conocimiento y fallo se encuentra sometido a los tribunales especiales con competencia para intervenir en los mismos;
- en consecuencia, se trata de procesos judiciales en actual tramitación y radicados en los tribunales establecidos por la ley, lo cual impide trasladar la solución de dichas controversias a sedes distintas de aquellas a las cuales los propios denunciantes acudieron libre y espontáneamente, y
- la empresa estima que ha obrado con plena sujeción al ordenamiento jurídico vigente e invariablemente ha respetado los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

C. Conclusiones del Comité

657. *El Comité observa que según los alegatos del sindicato querellante: 1) la empresa Correos de Chile se ha negado a otorgar a los nuevos afiliados al sindicato querellante los beneficios del contrato colectivo, obligándoles a que presenten demandas laborales a través del sindicato y despidiendo a quienes lo hacen (caso del Sr. Italo Ferraro Moya) o a quienes obtienen sentencia favorable (Sra. Patricia Macarena Cortes Monroy y Sr. Jaime Amor Illanes) — estos despidos se produjeron en 2005 —; 2) la renuncia de muchos afiliados al sindicato por presiones de gerentes y jefes intermedios; 3) la Dirección del Trabajo ha desconocido la orden de la autoridad judicial (en sentencia condenatoria constatando prácticas antisindicales por parte de la empresa como la marginación del sindicato en las reuniones de trabajo de la empresa, la negativa del gerente general a recibir a la directiva durante cuatro años y el veto al presidente del sindicato en la negociación de 2003) de que se incluyera a la empresa en el listado de empresas que violan constantemente las leyes laborales; 4) la empresa ha discriminado a 17 afiliados al sindicato querellante (no así a los afiliados a otros sindicatos) al excluirles del incentivo en las remuneraciones en concepto de productividad en las plantas de paquetería y centro de trasbordo, establecido en 2005 entre la empresa y todos los sindicatos; el sindicato ha presentado una demanda judicial por prácticas antisindicales; 5) el ofrecimiento por la empresa a los nuevos trabajadores de diferentes asignaciones económicas superiores a las que se reconocen a los trabajadores afiliados a los cinco sindicatos existentes en la empresa, a cambio de que renuncien a los beneficios del contrato colectivo; 6) el despido de 50 afiliados al sindicato, desde 2005 a la fecha, habiéndose reducido el número de afiliados del sindicato querellante de 320 a 240; 7) la presentación de una demanda presentada por cuatro de los cinco sindicatos por impago de deudas de seguridad social a los trabajadores en violación del contrato colectivo; 8) el despido, a fines de marzo de 2006, de cinco trabajadores de la Unidad de Contraloría de la empresa invocando una reestructuración, contratando a otras personas para cumplir las mismas funciones (los afiliados a otros sindicatos en esa unidad no se han visto afectados por despidos). De manera más general, el sindicato subraya la falta de diálogo por parte de la empresa y su objetivo de destruir al sindicato por diversos medios, incluido el ofrecimiento a los trabajadores sindicalizados de jefaturas de bajo nivel para que pasen a integrar la plana directiva de la empresa, o el ofrecimiento de que pasen a ocupar cargos de trabajadores de confianza.*

- 658.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) la legislación refleja los derechos y garantías de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y establece mecanismos y procedimientos efectivos, instituciones especiales (Dirección del Trabajo, tribunales especiales) y sanciones para su respeto; 2) en un juicio por prácticas antisindicales, la autoridad judicial condenó a la empresa Correos de Chile a una multa de 50 unidades tributarias mensuales y ordenó a la empresa integrar al sindicato a las comisiones de trabajo sobre temas generales de la empresa y a recibir a la directiva sindical conforme a los mecanismos regulares de interlocución; 3) en el segundo semestre de 2006 se hará efectiva la inclusión de la empresa en la nómina de empresas y organizaciones sindicales que han sido objeto de sentencias condenatorias por prácticas desleales o antisindicales; esto fue comunicado al sindicato querellante; 4) con ocasión de la queja, la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo citó en dos oportunidades a los dirigentes del sindicato querellante a efectos de realizar las fiscalizaciones y las conversaciones con la empresa que correspondieran (en la medida que no hubieran sido conocidas en sede judicial) pero los dirigentes sindicales plantearon su interés de tener como interlocutor a la Dirección del Trabajo o al Ministro de Trabajo (que ya les había recibido el 17 de octubre de 2005) y prefirieron no utilizar la posibilidad de mediación que se les ofreció; 5) los hechos considerados como constitutivos de violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 (en la primera comunicación de la organización querellante) han sido conocidos por los tribunales de justicia tras recursos del sindicato querellante; 6) el Gobierno informará del avance de las causas promovidas por el sindicato querellante ante la autoridad judicial.*
- 659.** *El Comité toma nota de la posición de la empresa Correos de Chile sobre la queja y en particular de que: 1) la empresa niega que haya ejercido prácticas antisindicales y señala que ha respetado íntegramente el ordenamiento jurídico, los derechos de los trabajadores y los de las organizaciones sindicales; 2) los alegatos del sindicato querellante son observaciones de carácter subjetivo y equivocado; aludiendo también a situaciones que el propio sindicato ha sometido a los tribunales; 3) el sindicato querellante es uno de los cinco sindicatos que funcionan en la empresa donde la tasa de sindicalización es del orden del 96 por ciento y representa a 255 afiliados, es decir, el que tiene menos afiliados (el que más tiene agrupa a 3.018 trabajadores); 4) la empresa ha mantenido invariablemente una conducta de diálogo y negociaciones y en su seno están en vigor varios convenios colectivos con sindicatos, y 5) la pérdida de afiliados por parte del sindicato querellante responde a las decisiones de su directiva adoptadas en forma libre y espontánea y no a acciones de la empresa. El Comité también toma nota de las declaraciones de la empresa sobre los alegatos específicos del sindicato querellante, que serán mencionados al examinar cada uno de ellos.*
- 660.** *En lo que respecta al alegato según el cual las autoridades no han inscrito a la empresa Correos de Chile en la nómina, prevista en la legislación, de empresas y organizaciones sindicales que han sido objeto de sentencias condenatorias por prácticas desleales o antisindicales (a pesar de haber sido condenada por marginar al sindicato querellante, no recibir a su junta directiva durante cuatro años y vetar al presidente del sindicato en la negociación de 2003), el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales dicha empresa será inscrita en el segundo semestre de 2006 y que así fue comunicado al sindicato querellante. El Comité pide al Gobierno que confirme dicha inscripción.*
- 661.** *El Comité ha tomado debida nota de las observaciones del Gobierno sobre las normas y mecanismos de protección de los derechos sindicales, administrativos y judiciales, y observa que en la mayoría de los casos el sindicato querellante ha hecho uso repetidamente de estos recursos legales, obteniendo sentencias condenatorias a la empresa en dos casos y encontrándose en curso otros procesos. El Comité observa que la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo ofreció al sindicato*

querellante su mediación a raíz de la presentación de la primera queja de este último. El Comité invita al sindicato querellante a solicitar esta mediación para mejorar la comunicación entre éste y la empresa y contribuir a la solución de los problemas. No obstante, dado que la organización querellante alega un conjunto de acciones que persiguen destruir al sindicato, así como la importante disminución del número de afiliados desde 2005 y el alegado despido de más de 50 afiliados y que la autoridad judicial ha pronunciado sentencias favorables al mismo en dos casos, el Comité considera que sin pronunciarse por ahora sobre el fondo, debe solicitar observaciones específicas sobre ciertas cuestiones planteadas en la queja que se examinan a continuación y solicitar el resultado de los procesos judiciales emprendidos.

- 662.** *En cuanto al alegato relativo al no cumplimiento de diferentes beneficios estipulados en la cláusula 39 del contrato colectivo, el Comité toma nota de que el sindicato informa que la autoridad judicial ha fallado a favor del sindicato en primera instancia en una sentencia relativa al pago del beneficio de una gratificación contractual. El Comité toma nota de que la empresa declara que los beneficios derivados del contrato colectivo vigente con el sindicato querellante han sido respetados, inclusive la asignación profesional y la indemnización por años de servicio y añade que la sentencia, a la que se refiere dicho sindicato, ha sido recurrida en apelación; según la empresa, el sindicato pretende revivir ciertas cláusulas contractuales que regulan prestaciones que se pagaban por una sola vez o que se referían a compensaciones por causas anteriores a esa convención y que una vez canceladas debían tenerse por definitivamente extinguidas, así como la intención de los citados denunciadores de demandar el bono por término de negociación en los casos en que se acogieron al artículo 369 del Código del Trabajo, el cual, en concepto de la Dirección del Trabajo y de la empresa, sólo es procedente respecto de la negociación colectiva en la que incidió, sin que sea admisible restaurarlo en las negociaciones posteriores que culminan por aplicación del citado artículo del Código Laboral.*
- 663.** *El querellante informa que ha presentado demandas judiciales en relación con sus alegatos relativos: 1) al incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo que otorgaban ciertos beneficios y concretamente demandas relativas a casos de no otorgamiento de los beneficios del contrato colectivo a nuevos trabajadores afiliados al sindicato; 2) el no pago a los trabajadores que se incorporan a la empresa de la «asignación profesional» prevista en el contrato colectivo y, al mismo tiempo, el ofrecimiento de una «asignación de colación» a estos trabajadores muy superior a la prevista en el contrato colectivo; 3) la no cancelación de los bonos previstos en los contratos colectivos (1994-2001) en materia de previsión social y salud. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de los procesos emprendidos ante la autoridad judicial.*
- 664.** *En cuanto al alegato según el cual la empresa no ha pagado a 17 trabajadores de plantas de paquetería y centro de trasbordo afiliados al sindicato querellante, el aumento en las remuneraciones como incentivo de productividad (el sistema de renta variable) establecido entre la empresa y los cinco sindicatos que operan en la misma, el Comité toma nota de que la empresa declara que el sindicato querellante no es parte del contrato colectivo (anexo 4 del contrato colectivo) que había sido celebrado con el sindicato mayoritario de la empresa y otro sindicato, así como que la gerente de recursos humanos ha ofrecido la posibilidad de modificar el contrato colectivo con el sindicato querellante a efectos de incluir el sistema de remuneraciones variables. El Comité observa que el sindicato querellante ha presentado una demanda ante la autoridad judicial y pide al Gobierno que le comunique los resultados.*
- 665.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de más de 50 afiliados al sindicato querellante desde 2005 (incluidos los casos de Italo Ferraro Moya — agosto de 2005 —, Patricia Macarena Cortes Monroy — marzo de 2005 —, Jaime Amor Illanes y cinco trabajadores de la Unidad de Contraloría de la empresa, en marzo-mayo de 2006*

(contratando al mismo tiempo a nuevos trabajadores para realizar las mismas funciones en la Contraloría), el Comité toma nota de los comentarios de la empresa sobre el proceso de reestructuración y modernización que tuvo lugar en el año 2002, el acuerdo de estabilidad laboral (en el que no quiso participar el sindicato querellante), y de que el sindicato se refiere a casos particulares que no afectan a dicho acuerdo y que se refieren al ejercicio de derechos que la legislación reconoce al empleador en su calidad de tal. El Comité constata que no ha recibido observaciones específicas sobre el despido de estos trabajadores y pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.

- 666.** *En cuanto a los alegatos relativos a presiones de la empresa para que los afiliados a la organización querellante renuncien a su afiliación y al ofrecimiento por parte de la empresa para que los trabajadores sindicalizados pasen a ser trabajadores de confianza o pasen de jefaturas de nivel bajo a incorporar la planta directiva de la empresa (para, según parece, dejen de seguir afiliados al sindicato), el Comité toma nota de las declaraciones específicas de la empresa negando cualquier objetivo antisindical y señalando que las promociones a niveles directivos no se hacen de manera indiscriminada sino que, responden a la dinámica y necesidades de la empresa, implican un mayor nivel de remuneración y se fundan en la libertad del trabajador. Dado que se trata de alegatos muy generales, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se han presentado denuncias ante la Dirección del Trabajo sobre estos asuntos y en caso afirmativo que le comuniquen los resultados de toda investigación emprendida.*

Recomendaciones del Comité

- 667.** *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 confirme si la empresa Correos de Chile ha sido inscrita en la nómina (prevista en la legislación) de empresas y organizaciones sindicales objeto de sentencias condenatorias por prácticas desleales o antisindicales;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que comunique el resultado de los procesos judiciales emprendidos por el sindicato querellante en relación con: 1) el incumplimiento de cláusulas del contrato colectivo que otorgaban beneficios y concretamente demandas relativas a casos de no otorgamiento de los beneficios del contrato colectivo a nuevos trabajadores afiliados al sindicato; 2) el no pago a los trabajadores que se incorporan a la empresa de la «asignación profesional» prevista en el contrato colectivo y al mismo tiempo, el ofrecimiento de una «asignación de colación» a estos trabajadores muy superior a la prevista en el contrato colectivo; 3) la no cancelación de los bonos previstos en los contratos colectivos (1994-2001) en materia de previsión social y salud; 4) el alegato, según el cual, la empresa no ha pagado a 17 trabajadores de plantas de paquetería y centro de trasbordo afiliados al sindicato querellante el aumento en las remuneraciones como incentivo de productividad establecido entre la empresa y los cinco sindicatos que operan en la empresa;*
 - c) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos al despido de más de 50 afiliados al sindicato querellante, desde 2005 (incluidos los casos de Italo Ferraro Moya — agosto de 2005 —, Patricia Macarena Cortes Monroy — marzo de 2005 —, Jaime Amor Illanes y cinco trabajadores de la Unidad de Contraloría de la empresa, en*

marzo-mayo de 2006 (contratando al mismo tiempo a nuevos trabajadores para realizar las mismas funciones en la Contraloría);

- d) *el Comité invita al sindicato querellante a solicitar la mediación de la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo para mejorar la comunicación entre éste y la empresa y contribuir a la solución de los problemas, y*
- e) *el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se han presentado denuncias sobre los alegatos (muy generales) relativos a presiones de la empresa para que los trabajadores renuncien a su afiliación al sindicato, así como al ofrecimiento a los trabajadores sindicalizados de jefaturas de nivel bajo pasen a incorporar la plata directiva de la empresa, según parece para que dejen de seguir afiliados al sindicato, o de cargos de confianza.*

CASO NÚM. 2465

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Federación Unitaria de Trabajadores (FUT)**

Alegatos: obstáculos al derecho de manifestación de huelguistas por parte de la fuerza pública y detención de sindicalistas; contratación de trabajadores en sustitución de los huelguistas; creación de un sindicato bajo control patronal; despidos antisindicales

- 668. La queja figura en una comunicación de la Federación Unitaria de Trabajadores (FUT) de fecha 29 de noviembre de 2005; esta organización envió informaciones complementarias y nuevos alegatos en comunicaciones de fechas 22 de diciembre de 2005 y 14 de marzo de 2006.
- 669. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 28 de julio de 2006.
- 670. Chile 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

- 671. En su comunicación de fecha 29 de noviembre de 2005, la Federación Unitaria de Trabajadores (FUT) alega que la empresa Interparking Ltda. (que explota el sistema de parquímetros de las municipalidades de Las Condes y de Estación Central) persigue y hostiga a los trabajadores que ingresan en el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos, de la Energía, Comunicaciones y Actividades Conexas (SME). Esta empresa por ejemplo, despidió a los delegados sindicales Sres. Claudio Elgueta

Valenzuela y Juan Valenzuela así como, en la preparación del proyecto de contrato colectivo, al afiliado al SME Sr. Gonzalo Orellana. La empresa tuvo que reincorporar a los tres.

- 672.** La FUT añade que, fracasadas las negociaciones sobre el proyecto de contrato colectivo, se aprobó la huelga el 17 de noviembre de 2005, la cual, tras fracasar la instancia de buenos oficios por la Inspección del Trabajo, se hizo efectiva, el 28 de noviembre de 2005, por parte de los trabajadores de los parquímetros, quienes se manifestaron pacíficamente por la mañana frente a la municipalidad de Las Condes, lo que provocó la presencia de 16 carabineros y cuatro carros radiopatrullas; posteriormente, un concejal señaló que por orden del alcalde de la municipalidad y un comisario, la policía civil debía detener al delegado sindical Claudio Elgueta Valenzuela. A las 16 horas los trabajadores iniciaron una marcha pacífica hacia los lugares donde laboran los trabajadores de los parquímetros de Las Condes y en el camino, una patrulla de carabineros intentó detener a ese delegado sindical invocando que no estaba autorizada la marcha y escoltó a los trabajadores hasta llegar a un centro comercial; allí un operativo policial realizó un control de identidad a los trabajadores y pasadas las 17 h. 30 detuvo al delegado sindical Sr. Claudio Elgueta Valenzuela (miembro de la comisión negociadora del proyecto de contrato colectivo) sin exhibir orden de detención alguna, siendo conducido a la 11.^a Comisaría de Las Condes donde permaneció en espera de ser puesto, al día siguiente, a disposición de un tribunal donde supuestamente existía una causa en su contra (relativa a junio de 2004).
- 673.** La FUT indica que la empresa procedió a la contratación de rompehuelgas y denuncia que los funcionarios policiales impidieron la manifestación pacífica en el lugar de la huelga por no contar con supuestos permisos de la autoridad estatal.
- 674.** En su comunicación de 22 de diciembre de 2005, la FUT alega que el artículo 381 del Código del Trabajo permite el reemplazo de trabajadores huelguistas o rompehuelgas y plantea plazos con el fin de que los trabajadores huelguistas se reintegren a contar del decimoquinto día desde que se inició la huelga. La empresa Interparking Ltda., concesionaria de los parquímetros de las comunas de Las Condes y Estación Central reemplazó a cada uno de los huelguistas y afiliados al Sindicato SME.
- 675.** La FUT alega también que el 13 de diciembre de 2005, los trabajadores en huelga ocuparon pacíficamente, desde las 7 horas, una oficina (núm. 312) arrendada por la empresa. La policía, sin identificarse, después de solicitar el carné de identidad al dirigente sindical Jorge Murúa Saavedra y el permiso (de manifestación) de la Intendencia de Santiago, impidió el paso, obstruyó el lugar de la huelga y se instaló en las afueras de la oficina, en tanto que la empresa se negaba a negociar con el sindicato.
- 676.** Cerca de las 10 h. 30, la policía uniformada aún hostil, sin identificarse ante los trabajadores en huelga ni explicando su intervención, decidió ingresar a como lugar, a la oficina núm. 312 de la empresa Interparking Ltda., primero con patadas, luego con sucesivos golpes violentos; destruyeron completamente la puerta de acceso a la oficina, sin dialogar ni identificarse, asaltaron la oficina y mantuvieron por cerca de 30 minutos a los ocupantes, esposados y sacándoles fotos. Una vez detenidos y esposados los trabajadores, el oficial policial a cargo comunicó al dirigente Jorge Murúa Saavedra que la orden de desalojo de la ocupación fue otorgada vía telefónica por la Fiscal Gabriela Cruces, por una supuesta violación de domicilio y que una vez realizada la comprobación de domicilio serían liberados los trabajadores Víctor Manuel Vidal, Gonzalo Orellana y Felipe Cofre.
- 677.** Estos trabajadores, deberán enfrentarse al nuevo sistema penal que rige en Chile, tras realizar una huelga y ocupación pacífica, la cual fue violentada por la policía uniformada, utilizando medios materiales, supuestamente autorizados por una Fiscal que nunca se hizo presente y que no tiene la calidad de Juez. Estos trabajadores están expuestos a penas de reclusión, por hacer efectiva una modalidad de huelga.

- 678.** En su comunicación de 14 de marzo de 2006, la FUT alega que la empresa Interparking Ltda., ha seguido ejerciendo presiones contra los trabajadores sindicalizados en el Sindicato SME, así como que desde el 22 de diciembre de 2005, este sindicato ha perdido la totalidad de los socios, habiéndose creado dos sindicatos de empresa, uno por voluntad de los ex socios del SME, el 13 de enero de 2006, y otro por presión de la empresa Interparking Ltda., que financió y otorgó logística en horas de trabajo para la constitución del llamado «Sindicato Metropolitano de Trabajadores de Parquímetros y Controles Interparking Ltda.», que se encuentra bajo el control de la patronal. Lo más grave de la constitución de este sindicato patronal ha sido que aquel trabajador que no estuviese en ese sindicato es despedido.
- 679.** El primer despido afectó al trabajador Felipe Cofre Arriagada, quien sin embargo, disfruta del fuero que señala el artículo 221 del Código del Trabajo vigente en Chile, que señala: *«...Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato de Interempresa, gozan del fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constituyente y hasta 30 días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.»* Este despido se enmarca dentro de las represalias que tomó la empresa con respecto a los trabajadores que realizaron la ocupación pacífica de una instalación de la empresa.
- 680.** El 3 de febrero de 2006, fue despedido el trabajador Víctor Manuel Vidal Bustamante, que también participó en la ocupación pacífica, y que también fue detenido por Carabineros de Chile, por orden de la Fiscal. Este trabajador fue reincorporado por orden de la Inspección del Trabajo con fecha 9 de febrero de 2006, y la empresa se allanó a reincorporarlo el 10 de febrero de 2006, pues participó en la constitución del sindicato de empresa Interparking Ltda., pero volvió a despedirlo dos veces más hasta que la Inspección del Trabajo, dentro de sus facultades, impuso a la empresa una multa de 80 unidades tributarias, con fecha 22 de febrero de 2006. Sin mediar más que un llamado telefónico, la empresa lo reincorporó al día siguiente.
- 681.** Otro despido antisindical fue el del trabajador Mauricio Contreras Espinoza, quien fue socio del Sindicato SME.
- 682.** La empresa despidió también a los sindicalistas del SME Diego Rojas Araos y Héctor Aedo Faundez que habían participado en la huelga del Sindicato SME.
- 683.** Otro despido antisindical fue el de Fernando Quezada Guzmán, ex socio del Sindicato SME y actual delegado sindical del Sindicato Interempresa de Servicios S.I.S., despedido por la empresa Interparking Ltda., el 14 de marzo de 2006. La empresa Interparking Ltda., ha separado también al presidente del Sindicato Parquímetros y Controles Interparking Ltda., Juan Javier Quezada Guzmán y al delegado sindical Juan Valenzuela Navarro con fecha 6 de marzo de 2006, y no les otorga trabajo desde esa fecha. La Inspección del Trabajo cursó las multas previstas en la legislación; la empresa prefiere pagar las multas antes que reintegrar a dichos dirigentes.

B. Respuesta del Gobierno

- 684.** En su comunicación de fecha 28 de julio de 2006, el Gobierno declara que los derechos señalados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y los derechos de reunión y manifestación, están reconocidos en la Constitución y en la legislación nacionales y tienen un resguardo efectivo, que se materializa en un sistema de fiscalización por la Dirección del Trabajo. Tal sistema permite perseguir el cumplimiento, incluso forzosamente, por medio de procedimientos administrativos y judiciales. El artículo 476 del Código del Trabajo señala que la fiscalización de la legislación laboral corresponde a la Dirección del Trabajo. Esta función es precisamente de la esencia misma de este servicio público

descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se somete a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La señalada Dirección del Trabajo, tiene como «tarea esencial» en el ámbito sindical, velar por que los organismos sindicales funcionen de acuerdo a la legislación vigente y los principios de la libertad sindical establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Asimismo, ejerce un rol de ministro de fe en las negociaciones colectivas, asumiendo una postura neutral en la negociación misma, sin perjuicio de su facultad para evitar prácticas desleales, aun cuando en esta materia el pronunciamiento definitivo lo tienen siempre los tribunales de justicia.

- 685.** Respecto a la queja de los trabajadores centrada en la actuación de los órganos del Estado frente a los hechos ocurridos con ocasión de la huelga que realizaban los trabajadores de la empresa Interparking Ltda., el 13 de diciembre de 2005, el Gobierno informa que el derecho a huelga está establecido en el ordenamiento jurídico chileno como una manifestación de la libertad sindical. Así es como el Código del Trabajo destina el título IV del Libro III a la regulación de la huelga, reconociendo de forma expresa este derecho a todos los trabajadores del país.
- 686.** El Comité de Libertad Sindical siempre ha estimado que la huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, en la medida que es un medio de defensa de sus intereses económicos, y constituyendo uno de los medios considerados «esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales». Esta opinión está plasmada en el ordenamiento jurídico nacional, entendiendo que el derecho a huelga no puede extralimitarse y extenderse hasta la alteración del orden público y la comisión de delitos.
- 687.** Por otra parte, el artículo 381 del Código del Trabajo regula la contratación de personal de reemplazo. Esta norma prohíbe tal práctica, permitiéndola de manera excepcional cuando se cumplen determinados requisitos que, tratándose de una excepción a la regla general, deben ser interpretados de manera restrictiva.
- 688.** En relación con los hechos denunciados, la Dirección del Trabajo señala en su informe que con fecha 30 de agosto de 2005, un grupo de 51 trabajadores de la empresa Parquímetros y Controles Interparking Ltda., iniciaron un proceso negociador, por la vía reglada, presentando como grupo un proyecto de contrato colectivo. No existiendo a esa fecha ningún instrumento colectivo vigente en la empresa, por ende, se aplicó lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo. Consecuentemente, la respuesta del empleador fue comunicada a la Comisión Negociadora de los Trabajadores con fecha 17 de octubre de 2005, entregándose su última propuesta el 8 de noviembre del mismo año.
- 689.** Con fecha 17 de noviembre de 2005, tuvo lugar la votación sobre la última oferta o huelga, resultando aprobada la huelga. Al día siguiente, la Comisión Negociadora de los Trabajadores solicitó los buenos oficios de las autoridades, de conformidad a lo establecido en el artículo 374 *bis* del Código del Trabajo. Al no llegar a acuerdo en esa instancia, los trabajadores iniciaron la huelga con fecha 28 de noviembre de 2005, la que se extendió por 18 días. Transcurrido este lapso sin que se llegara a acuerdo, los trabajadores involucrados en la negociación colectiva se reincorporaron en las condiciones contractuales establecidas en la última oferta hecha por el empleador.
- 690.** La Dirección del Trabajo señala en su informe la constatación de que este proceso se da en un marco de gran conflictividad, cuyo antecedente ilustrativo se refleja en el cúmulo de denuncias y fiscalizaciones que tienen lugar durante el período en que transcurre la negociación colectiva, cursándose por parte de la entidad fiscalizadora, alrededor de 14 multas por diversas infracciones laborales. Una de estas denuncias se refiere a la separación ilegal de un trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva.

- 691.** Lo anterior, concuerda completamente con lo señalado por el artículo 292 del Código del Trabajo, reafirmado por la jurisprudencia administrativa elaborada por la misma Dirección del Trabajo en cumplimiento de su facultad de fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo (D.F.L. núm. 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo). La Dirección Nacional del Trabajo señaló por medio del ordinario núm. 4674/196, en concordancia con lo dispuesto en la legislación chilena, particularmente con lo señalado en los artículos 292, 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, y el artículo 23 del D.F.L. núm. 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo siguiente: «*Corresponde a los tribunales de justicia calificar una conducta como antisindical, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva en los términos señalados por la norma laboral contenida en el artículo 292 del Código del Trabajo.*»
- 692.** Las inspecciones del trabajo, dependientes de la Dirección Nacional del Trabajo, tienen el deber de denunciar los hechos que estimen constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, constituyendo el informe de fiscalización que deben acompañar, presunción legal de veracidad (artículo 292/inciso 4.º del Código del Trabajo). La Inspección del Trabajo que realice la denuncia por práctica antisindical, podrá hacerse parte en el juicio que se origine por tal causa.
- 693.** Asimismo, los trabajadores pueden denunciar directamente a los tribunales ordinarios de justicia los hechos que estimen sean constitutivos de prácticas antisindicales o de negociaciones antisindicales.
- 694.** Finalmente, se señala que entre las materias entregadas a la competencia de los juzgados de letras del trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo en su artículo 420, letra *b*), se encuentran las «cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia de trabajo».
- 695.** Por tanto, es necesario concluir en este punto que el Estado de Chile posee un catálogo de normas que reconocen, promueven y amparan los derechos señalados en los Convenios núms. 87 y 98, en especial las prácticas antisindicales y desleales durante la negociación colectiva. Es imperativo dar cuenta en este punto, que la ley núm. 19759, de 2001, enumeró de manera más precisa las prácticas desleales y antisindicales, aumentó el monto de las multas y otorgó mayores facultades a la Dirección Nacional del Trabajo, permitiéndole hacerse parte en las causas que por este motivo se originen en los tribunales de justicia. De tal forma, la legislación laboral chilena contempla tribunales especiales, con competencia exclusiva en materia laboral, que conocen especialmente, entre otras, las denuncias por prácticas sindicales entabladas por los mismos trabajadores o por la Dirección del Trabajo, y además todas aquellas cuestiones que se susciten con motivo de la aplicación de las normas sobre la organización sindical y la negociación colectiva.
- 696.** La huelga, muy a menudo viene a ser el síntoma de problemas más amplios y difusos que están en juego, y la reclamación de los trabajadores tiene su causa inmediata en un conflicto laboral que fue mal resuelto por las partes, clima que es retratado en el informe del organismo fiscalizador antes citado.
- 697.** Por su parte revisada la información del sistema de fiscalización, a la empresa se le han cursado 26 multas, en el período que va de febrero de 2005 a marzo de 2006, y a la fecha registra 11 fiscalizaciones pendientes, una de las cuales se refiere a una denuncia de prácticas antisindicales.
- 698.** En relación a lo señalado por la organización reclamante relativo a la participación de las policías y del Ministerio Público en la huelga realizada por los trabajadores de la empresa

Interparking Ltda., y en especial a los hechos ocurridos el 13 de diciembre de 2005, es necesario recordar que, en su Recopilación de decisiones y principios, el Comité de Libertad Sindical señala: *«El Comité resolvió desestimar denuncias relativas a la intervención de fuerzas de seguridad cuando los hechos demostraban que la intervención se había limitado al mantenimiento del orden público, no significando una limitación al legítimo ejercicio del derecho a huelga.»*

- 699.** En el plano de las ideas expresadas por el Comité, el Gobierno de Chile no ha recurrido a las policías, y menos aún al Ministerio Público, para romper la legítima huelga que los trabajadores de la empresa Interparking Ltda., realizaban. De acuerdo con la información de la Dirección del Trabajo, la huelga tuvo una duración de 18 días y a su término, los trabajadores involucrados en la negociación colectiva se reincorporaron a sus labores en las condiciones contractuales establecidas en la última oferta hecha por el empleador. Por tanto, en nada influyó la actividad del Estado y de ninguno de sus agentes en el término de la huelga ni en el resultado del proceso de negociación colectiva (más allá de los buenos oficios solicitados por la Comisión Negociadora de los Trabajadores a la Dirección del Trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 374 *bis* del Código del Trabajo).
- 700.** De esta forma se puede constatar que cada uno de los organismos del Estado actuó en el marco de las funciones que le señalan la Constitución y las leyes, cumpliendo así con lo ordenado en los artículos 6.º y 7.º de la Constitución Política de la República.
- 701.** A mayor abundamiento, y refiriéndose precisamente a los hechos denunciados, efectivamente los trabajadores se apostaron en las puertas de las oficinas comerciales de la empresa Interparking Ltda., el 13 de diciembre de 2005, para cuyos efectos contaban con el debido documento de autorización del Gobierno regional. De acuerdo a la información entregada por Carabineros de Chile, funcionarios de su institución verificaron que en la Av. Manquehue, núm. 520 de la comuna de Las Condes se encontraba un grupo de 12 personas pertenecientes a la empresa Interparking Ltda., quienes realizaban una huelga, sin provocar ningún tipo de desorden ni alteración al orden público. La oficial a cargo de la situación se entrevistó con el vocero del grupo que encabezaba la manifestación, quien exhibió un documento de la Intendencia de Santiago, que autorizaba dicho acto, y además un Acta de Compromiso, en la que se indicaba que «los participantes se comprometían a adoptar todas las medidas necesarias para permitir el normal y pacífico desarrollo de dicha actividad, evitando la comisión de hechos que atentaran contra la propiedad pública y privada, o que alteraran gravemente el orden público». El señalado documento contenía el compromiso de parte de los trabajadores de responder por posibles daños y prestar toda la colaboración que les fuese requerida por los tribunales ordinarios de justicia.
- 702.** El personal de Carabineros se retiró del lugar una vez comprobados los antecedentes y la normalidad del acto. Sin embargo, con posterioridad, Carabineros fue informado de que individuos que participaban en dicha actividad habían ingresado a la oficina central de la empresa Interparking Ltda., oficina núm. 312 de Av. Manquehue, núm. 520, encerrándose en su interior. Constituida nuevamente en el lugar, la misma oficial se entrevistó con el administrador de la empresa, quien indicó que tres trabajadores se encontraban encerrados en la oficina comercial, no permitiendo el ingreso de ningún trabajador ni del personal de la gerencia. El administrador señaló que un supervisor de la empresa, luego de abrir la citada dependencia, «fue abordado por varios trabajadores procediendo a encerrarse, produciendo un constante entrar y salir de trabajadores adheridos a la huelga».
- 703.** El personal de la policía de Carabineros intentó contactarse directamente con las personas que habían tomado la oficina comercial de la empresa, quienes, de acuerdo al informe de la institución policial, se negaron a entablar un diálogo. Ante esto, la oficial a cargo tomó contacto con la Fiscal de turno de la Fiscalía local de Las Condes. Con la autorización de la Fiscal y del administrador, el personal de servicio de la policía procedió conforme lo

prescribe la legislación vigente, dando inicio al ingreso a las 9 h. 50, logrando el cometido a las 11 horas, encontrando en su interior a los Sres. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante.

- 704.** Carabineros de Chile informó que, con motivo de la ocupación, la oficina comercial de la empresa Interparking Ltda. sufrió daños y hurto de algunas especies de la compañía. Además, la policía señaló que, producto de la ocupación de la oficina por parte de los individuos anteriormente indicados, la empresa dejó de recaudar aproximadamente 600.000 pesos chilenos por el cobro de estacionamientos parquímetros, ya que todos los implementos de trabajo estaban en el interior de la dependencia y ellos no permitieron sacarlos.
- 705.** Los hechos fueron puestos en conocimiento de la Fiscal de turno, informando la policía que el administrador de la empresa Interparking Ltda. denunció el hurto de las baterías anteriormente detalladas.
- 706.** En la misma oportunidad, Carabineros hizo presente a la Fiscal que, registrados los detenidos en cuestión, no encontraron las especies en su poder. Ante esta situación, la Fiscal indicó al personal que los imputados debían quedar en libertad y en espera de ser citados, previa comprobación de sus domicilios. Los trabajadores detenidos quedaron en libertad a las 12 h. 45 del mismo día 13 de diciembre, luego de que se le leyeran sus derechos y firmaran las actas de información de derechos.
- 707.** El informe de la policía de Carabineros de Chile está en concordancia con lo informado por el Ministerio Público. En su informe, el Fiscal regional de la Región Metropolitana Oriente señala que la actuación del Ministerio Público se circunscribe a la investigación de hechos constitutivos de delito, a sostener la acción penal y a proteger víctimas y testigos, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 80 A de la Constitución Política de la República, y en modo alguno cuestiona, ni menos impide, el ejercicio del derecho a huelga u otros derechos que se reconozcan a los trabajadores por la legislación vigente.
- 708.** Los hechos denunciados por el sindicato reclamante están relacionados con la causa RUC núm. 0500658262-3, seguida por los delitos de hurto y daños, en contra de Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante. Estos hechos acaecieron el 13 de diciembre de 2005, en cuyas horas de la mañana, la Fiscal adjunto de la Fiscalía local de Las Condes, se encontraba de turno y fue informada por personal de la 17.^a comisaría de Carabineros de Chile, que un grupo de trabajadores que tenía autorización de la autoridad regional para manifestarse pacíficamente en la vía pública, había ingresado de forma violenta a la oficina comercial de la empresa Interparking Ltda., encerrándose con llave en su interior y bloqueando su acceso con diversos enseres. Carabineros de Chile también señaló que se estaba frente a un delito flagrante de daños y posible hurto y que el administrador de la empresa había autorizado expresamente el ingreso de la policía, por lo que la Fiscal les instruyó que si contaban con dicha autorización entraran a la oficina ocupada y, si efectivamente constataban un delito y sus autores, realizaran el procedimiento correspondiente. Minutos después Carabineros informó que, adoptado dicho procedimiento, se había detenido a tres de las personas que estaban en el interior, Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante, por la responsabilidad que les pudiese caber en los delitos de daños y hurto, ya que el administrador de la oficina había constatado que faltaban diversas especies. Se indicó que éstas no fueron recuperadas y que al registro de los detenidos no se les encontró nada, pero que podrían habérselas llevado los otros trabajadores que salieron minutos antes.
- 709.** De lo anterior, se evidencia que la intervención del Ministerio Público se debió a una causa por daños y hurto que aún se está investigando, toda vez que los derechos de una huelga

legal no contemplan la comisión de los ilícitos mencionados. No se dio orden de desalojo, por cuanto los imputados fueron sacados por Carabineros en virtud del delito que se les imputaba.

- 710.** En el mismo orden de ideas, cabe informar que los tres imputados no estuvieron detenidos más allá del tiempo necesario del requerido para la actividad policial de confeccionar el parte respectivo y que resultaron sin lesiones, se acogieron a su derecho a guardar silencio y que la causa se encuentra con la investigación abierta y con diligencias pendientes.
- 711.** El informe del Ministerio Público señala que la investigación de un hecho que reviste caracteres de delito constituye una obligación constitucional para dicho organismo y para nada significa prejuzgar sobre la eventual responsabilidad que le pueda caber en ellos a alguna persona. Por ello, en toda investigación, sobre la base de los antecedentes finalmente recopilados, se toman las decisiones pertinentes para la solución jurídica del caso.
- 712.** El informe del Ministerio Público finaliza haciendo presente que la policía de Carabineros de Chile actuó dentro de sus atribuciones, tratándose de un delito flagrante, en virtud de lo señalado en los artículos 79 y siguientes y los artículos 128 y 129 del Código Procesal Penal. Por su parte, el Ministerio Público, organismo autónomo de rango constitucional, se encuentra expresamente facultado para actuar del modo que se reseñó, en conformidad a los artículos 180, 181 y 131 del mismo cuerpo legal.
- 713.** Respecto de la detención de don Claudio Elgueta Valenzuela, la Prefectura Metropolitana Oriente de la Policía de Investigaciones de Chile informó que éste fue detenido en virtud de una orden de aprehensión pendiente del Sexto Juzgado del Crimen de Santiago, cuyo procedimiento policial se realizó dentro de las facultades que las leyes y la normativa interna entregan a dicha policía en este tipo de materias, no existiendo ninguna motivación de carácter político como fue denunciado.
- 714.** En conclusión, el Gobierno declara que el derecho a huelga es una de las manifestaciones más importantes de la libertad sindical, encontrándose reconocido y amparado por la legislación laboral vigente, pero que reconoce como limitante el mantenimiento del orden público. En el caso reclamado, el actuar del Ministerio Público y de las policías que se encuentran bajo su dependencia funcional, se enmarcó dentro de las facultades que le entrega la Constitución de la República y las leyes, para investigar la denuncia por delitos que se habrían provocado con motivo de una ocupación que estaba fuera del marco de la huelga legítima de los trabajadores de la empresa Interparking Ltda., y tal intervención se debió a una causa por daños y hurtos que aún se está investigando, toda vez que los derechos de una huelga legal no autoriza la comisión de los ilícitos mencionados. En el mismo sentido, el Gobierno estima que el Comité debe tomar nota de que la detención practicada por la Policía de Investigaciones de Chile al Sr. Claudio Elgueta Valenzuela, se realizó en atención a una orden de aprehensión pendiente emanada de un tribunal de la República de forma previa a los hechos denunciados.
- 715.** El Gobierno señala que mantendrá informado al Comité de Libertad Sindical del avance de las causas que sobre este asunto se encuentren pendientes.

C. Conclusiones del Comité

- 716.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante ha alegado: 1) la presencia de efectivos de la fuerza pública en la manifestación pacífica de los trabajadores de los parquímetros en huelga (empresa Interparking Ltda.) frente a la municipalidad de Las Condes en la mañana de 28 de noviembre de 2005 y en la marcha que emprendieron por la tarde realizando un control de identidad a los trabajadores y deteniendo al delegado sindical Sr. Claudio Elgueta Valenzuela sin exhibir orden de detención; 2) la contratación*

de rompehuelgas por parte de la empresa en sustitución de cada trabajador huelguista al amparo del artículo 381 del Código del Trabajo que permite el reemplazo de trabajadores huelguistas y establecer plazos para que éstos se reintegren a partir del decimoquinto día del inicio de la huelga; 3) el ingreso violento de la fuerza pública el 13 de diciembre de 2005, en una oficina de la empresa ocupada pacíficamente por los huelguistas, y su desalojo por orden de una fiscal por supuesta violación de domicilio, deteniéndose a los trabajadores Víctor Manuel Vidal Bustamante, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Felipe Andrés Cofre Arriagada, quienes fueron detenidos y esposados; 4) la creación de un sindicato bajo el control patronal y financiado por la empresa y la pérdida de todos los afiliados del Sindicato SME que había organizado la huelga; 5) el despido de dos trabajadores que participaron en la ocupación pacífica de la oficina de la empresa mencionada anteriormente, Sres. Felipe Andrés Cofre Arriagada y Víctor Manuel Vidal Bustamante (este último fue reintegrado por la empresa tras haber sufrido tres despidos consecutivos y ser multada la empresa por la Inspección del Trabajo); el despido de los sindicalistas Mauricio Contreras Espinoza (ex socio del Sindicato SME), Diego Rojas Araos y Héctor Aedo Faundez (los dos últimos habían participado en la huelga); el despido del delegado sindical y ex socio del Sindicato SME, Fernando Quesada Guzmán, del dirigente sindical Juan Javier Quesada Guzmán y del delegado sindical Juan Valenzuela Navarro, quienes siguen despedidos a pesar de que la Inspección de Trabajo ha requerido su reincorporación y de las multas impuestas a la empresa.

- 717.** El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) los derechos consagrados en los Convenios 87 y 98 y los de reunión y manifestación se hayan consagrados en la Constitución y en la legislación nacionales y diversos órganos administrativos y judiciales ejercen funciones de fiscalización contra las prácticas desleales y antisindicales, incluidas las violaciones a los derechos de huelga y de negociación colectiva; 2) el derecho de huelga no puede extralimitarse y extenderse hasta la alteración del orden público y la comisión de delitos; 3) el artículo 381 del Código del Trabajo regula la contratación de personal de reemplazo (de huelguistas), prohibiendo tal práctica y permitiéndola de manera excepcional cuando se cumplan determinados requisitos, y tratándose de una excepción a la regla general, deben ser interpretados de manera restrictiva; 4) el proceso negociador fue iniciado por 51 trabajadores de la empresa, se produjo en el marco de una gran conflictividad que incluyó la separación ilegal de un trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva y en el período febrero de 2005 – marzo de 2006, 26 multas a la empresa y habiendo actualmente 11 fiscalizaciones pendientes (una de ellas por denuncia de prácticas antisindicales); ante la última propuesta de la empresa, los trabajadores optaron por la huelga, que fue iniciada al no llegar las partes a un acuerdo a pesar de los buenos oficios de la Inspección de Trabajo; 5) la huelga se extendió por 18 días sin que se llegara a un acuerdo y los trabajadores involucrados en la negociación colectiva se reincorporaron en las condiciones contractuales establecidas en la última oferta hecha por el empleador, sin que las autoridades influyeran (más allá de los mencionados buenos oficios) en el término de la huelga ni en el resultado de la negociación; 6) el 13 de diciembre de 2005, un grupo de trabajadores ejercían pacíficamente y con la debida autorización su derecho de manifestación, pero en un momento posterior varios individuos ingresaron en forma violenta y se encerraron en el interior de la oficina central de la empresa impidiendo la entrada a trabajadores y al personal de la gerencia, negándose a entablar diálogo con la policía; 7) con la autorización de la Fiscal y del administrador de la empresa la policía inició el ingreso a la oficina a las 9 h. 50 lográndolo a las 11 horas, encontrando en su interior a los Sres. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante, y la policía informó que con motivo de la ocupación, la empresa sufrió daños y el hurto de algunos bienes, en particular baterías, así como que dado que los ocupantes de la oficina no habían permitido sacar los implementos de trabajo (que estaban todos ellos en la oficina) la empresa dejó de recaudar 600.000 pesos chilenos por el cobro de estacionamientos parquímetros; 8) las tres personas mencionadas

no tenían bienes de la empresa en su poder y quedaron en libertad a las 12 h. 45 en espera de ser citados como imputados de delitos de hurto y daños (aunque no se les encontró nada, el Gobierno señala que podrían haberse llevado las especies que habían desaparecido otros trabajadores que salieron minutos antes); en otras palabras, estas personas fueron sacadas en virtud del delito que se les imputaba y no por el ejercicio de huelga legal; 9) tanto la policía como el Ministerio Público actuaron dentro de sus atribuciones legales; 10) en cuanto a la detención del Sr. Claudio Elgueta Valenzuela (según la organización querellante por una supuesta causa judicial en su contra relativa a junio de 2004), se realizó en atención a una orden de aprehensión pendiente emanada de la autoridad judicial penal de forma previa a los hechos denunciados en la queja ante el Comité, sin que exista la motivación política denunciada por la organización querellante.

- 718.** *El Comité destaca la circunstancia de que el movimiento de huelga se produce, como señala el Gobierno, en un contexto de gran conflictividad que incluyó la separación ilegal de un trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva (reincorporado más tarde) y que en el período de febrero de 2005 – marzo de 2006, se impusieron 26 multas a la empresa y existen 11 fiscalizaciones pendientes (una de ellas a raíz de una denuncia por prácticas antisindicales). El Comité ha señalado en repetidas ocasiones que no respalda extralimitación alguna al derecho de huelga que se traducen en actos delictivos o en actos de violencia.*
- 719.** *El Comité lamenta el contexto en que se situó la negociación colectiva en este caso donde concurren repetidas infracciones legales por parte de la empresa, constatadas por las autoridades, a lo que eventualmente cabía añadir varios despidos más cuyo carácter antisindical ha alegado la organización querellante y que están pendientes de respuesta por parte del Gobierno.*
- 720.** *El Comité destaca que las versiones de la organización querellante y del Gobierno sobre la detención del delegado sindical Sr. Claudio Elgueta Valenzuela y la posterior detención (y liberación al cabo de 1 h. 45 minutos) de los huelguistas Sres. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante a raíz de la ocupación de la oficina central de la empresa, son divergentes; frente al alegado carácter antisindical de estas medidas que se producen también en un contexto de manifestaciones en las que la presencia e intervención de la fuerza pública se produce reiteradamente, el Gobierno declara que estos tres últimos sindicalistas ingresaron de forma violenta a la oficina y se encerraron en un contexto en el que se habían cometido delitos de daños a la propiedad y hurtos que extralimitan el ejercicio legítimo del derecho de huelga por lo que se encuentran imputados por la autoridad judicial, mientras que en relación con el delegado sindical Sr. Claudio Elgueta, su detención se produjo en el marco de un procedimiento penal previo a los hechos relatados en la presente queja y en virtud de una orden judicial de aprehensión. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de las acciones judiciales emprendidas contra estos sindicalistas y sus observaciones sobre las alegadas reiteradas intervenciones de la policía en la manifestación y la marcha de los huelguistas el 28 de noviembre de 2005.*
- 721.** *El Comité observa que los aspectos del caso relativos al proceso de negociación han quedado superados en la medida en que los trabajadores huelguistas se reincorporaron a sus puestos de trabajo 18 días después de iniciada la huelga y aceptaron la última propuesta de la empresa. El Comité desea señalar, sin embargo, que en el presente caso, la organización querellante ha puesto de relieve que la empresa recurrió al reemplazo de huelguistas por otros trabajadores en virtud del artículo 381 del Código del Trabajo y el Gobierno reconoce que esta práctica está permitida por la legislación de manera excepcional cuando se cumplen determinados requisitos.*

- 722.** *El Comité señala a la atención del Gobierno el principio, anteriormente señalado a la atención del Gobierno en el caso núm. 2141 [véase 327.º informe, párrafo 322], según el cual la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector al que no cabría considerar como esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 632]. El Comité recuerda que al examinar el caso núm. 2141 había pedido al Gobierno que hiciera lo necesario para modificar la legislación sobre este tema [véase 327.º informe, párrafo 326] y el Comité pide al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas tome las medidas necesarias para modificar la legislación de manera que la sustitución de huelguistas sólo sea posible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquéllos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) o en caso de crisis nacional aguda.*
- 723.** *Por último, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora observaciones específicas sobre la última comunicación de la organización querellante relativa a alegatos de despidos antisindicales contra diferentes sindicalistas (algunos de ellos al menos considerados — según los alegatos — ilegales por las autoridades administrativas) y la creación de una organización sindical bajo control patronal y financiada por la empresa. El Comité pide también al Gobierno que comunique el resultado de la investigación administrativa en curso emprendida a raíz de una denuncia de prácticas antisindicales por parte de la empresa.*

Recomendaciones del Comité

- 724.** *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 comunique el resultado de las acciones judiciales penales emprendidas contra los sindicalistas Sres. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar y Víctor Manuel Vidal Bustamante (por delitos de daños y hurtos) y contra el delegado sindical y miembro de la comisión negociadora Sr. Claudio Elgueta Valenzuela (por una causa judicial relativa, según los alegatos, a junio de 2004), así como que envíe observaciones sobre las alegadas reiteradas intervenciones de la policía en la manifestación y marcha de los huelguistas el 28 de noviembre de 2005;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas tome las medidas necesarias para modificar la legislación de manera que la sustitución de huelguistas sólo sea posible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) o en caso de crisis nacional aguda, y*
 - c) el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora observaciones específicas sobre la última comunicación de la organización querellante relativa a alegatos de despidos antisindicales (algunos de ellos al menos considerados — según los alegatos — ilegales por las autoridades administrativas) y la creación de una organización sindical bajo control patronal y financiada por la empresa. El Comité pide también al Gobierno que comunique el*

resultado de la investigación administrativa en curso emprendida a raíz de una denuncia de prácticas antisindicales por parte de la empresa.

CASO NÚM. 2434

INFORME PROVISIONAL

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

- **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)**
- **la Confederación General del Trabajo (CGT)**
- **la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA)**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAIISA)**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN)**

Alegatos: la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAIISA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN) alegan que el proyecto de enmienda al artículo 48 de la Constitución Nacional relativa a la seguridad social viola el principio de negociación libre y voluntaria al disponer la imposibilidad de establecer el régimen de pensiones a través de la negociación colectiva y al decretar la invalidez de todo convenio colectivo vigente que regule las pensiones de un modo distinto al establecido en el nuevo régimen a partir del 31 de julio de 2010. La Confederación Mundial del Trabajo (CMT) alega que la Procuraduría General de la Nación se niega a negociar el pliego de peticiones que le fue presentado el 2 de abril de 2002 por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (SINTRAPROAN)

- 725.** Las presentes quejas figuran en comunicaciones de la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA), de fecha 15 de junio de 2005, y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) de fecha 8 de agosto de 2005. ATELCA envió informaciones adicionales con fecha 25 de octubre de 2005. La CMT envió anexos por comunicación de fecha 14 de diciembre de 2005. La Confederación General del Trabajo

(CGT) presentó nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 12 de junio y 28 de julio de 2006. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAIISA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y el Sindicato Nacional de Trabajadores ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN) presentaron nuevos alegatos por comunicación de 12 de septiembre de 2006.

- 726.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 13 de diciembre de 2005, 17 y 25 de enero, y 23 de febrero, 27 de junio y 14 de noviembre de 2006.
- 727.** 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), así como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

- 728.** En sus comunicaciones de 15 de junio y 25 de octubre de 2005 y 12 de septiembre de 2006, la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAIISA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y el Sindicato Nacional de Trabajadores ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN) alegan que mediante acto legislativo núm. 01 de 22 de julio de 2005 (anteriores proyectos núm. 011 de 2004, núm. 034 y núm. 127 de 2004 (Cámara)), se ha reformado el artículo 48 de la Constitución de Colombia sobre la seguridad social, de manera tal que a partir de su aprobación todas las personas quedarán sujetas al régimen establecido en el sistema general de pensiones establecido en la ley núm. 100 de 1993. Ello atenta contra el derecho de negociación colectiva establecido en los Convenios núms. 98 y 154, ya que según el artículo 1 de la nueva ley, a partir de la vigencia de dicho acto legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en la ley. Además, en el artículo 2 se establece que con excepción del régimen aplicable al Presidente de la República y los miembros de la fuerza pública, todo régimen de excepción o especial expirará el 31 de julio de 2010. Finalmente, en el artículo 3 se dispone que las reglas de carácter pensional vigentes a la fecha de la entrada en vigor del acto legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados se mantendrán por el término inicialmente pactado, pero en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010. La organización querellante señala que como consecuencia de estas nuevas disposiciones, no podrá haber negociación colectiva en materia de seguridad social entre empleadores y trabajadores, desconociéndose de este modo la autonomía sindical y la voluntad de los trabajadores de mejorar sus condiciones de vida en materia de seguridad social.
- 729.** La organización querellante añade que el Gobierno convocó a los ciudadanos a votar un referendo dentro del cual se incluía la cuestión de la reforma pensional, y aquél se manifestó en contra de la reforma. El acto legislativo núm. 01 se impuso contra la voluntad de los interlocutores sociales, las centrales obreras, las confederaciones de trabajo, sindicatos de base de industria y de gremio, pero los argumentos de éstos no fueron tenidos en cuenta por el Congreso.
- 730.** Contra el acto legislativo núm. 1, SINTRAIISA, SINTRACHIVOR y SINTRAIISAGEN interpusieron una acción de constitucionalidad ante la Corte Constitucional, la cual con fecha 14 de junio de 2006 se declaró inhibida de pronunciarse al respecto.
- 731.** En sus comunicaciones de 8 de agosto y 14 de diciembre de 2005, la CMT alega que la Procuraduría General de la Nación se niega a negociar colectivamente con el Sindicato

Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (SINTRAPROAN). Ante dicho incumplimiento y después de sucesivas solicitudes infructuosas, la organización sindical presentó una acción de cumplimiento ante el Tribunal Administrativo del Quindío. Dicha acción tenía por objetivo lograr el cumplimiento del artículo 55 de la Constitución que consagra el derecho de negociación colectiva, de la ley núm. 411 de 1997 por medio de la cual se aprueba el Convenio núm. 151 y de la ley núm. 524 de 1999 por la que se aprueba el Convenio núm. 154. Todo ello en virtud del artículo 53 de la Constitución que establece que los convenios de la OIT forman parte de la legislación interna. Dicha acción de cumplimiento fue resuelta el 1.º de marzo de 2004 desconociéndose el derecho de los trabajadores de la Procuraduría a negociar colectivamente sobre derechos fundamentales de los trabajadores, decisión que fue confirmada por el Consejo de Estado con fecha 5 de marzo de 2005.

- 732.** En sus comunicaciones de 12 de junio y 28 de julio de 2006, la Confederación General del Trabajo añade que paralelamente a la negativa a negociar con SINTRAPROAN, la Procuraduría ha iniciado procesos disciplinarios contra el Sr. Carlos Tulio Franco Cuartas, dirigente sindical de la organización con el objeto de inhabilitarlo para el ejercicio de sus funciones. Debido a esta persecución antisindical, el Sr. Franco Cuartas ha debido renunciar a su puesto. Además, los Sres. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina y Silvio Elías Murillo fueron despedidos a pesar de gozar de fuero sindical. En el caso del Sr. Murillo, el Tribunal Administrativo del Chocó ordenó su reintegro pero la entidad no ha cumplido con dicha decisión.

B. Respuesta del Gobierno

- 733.** En lo que respecta a los alegatos presentados por ATELCA relativos al acto legislativo núm. 01 de 22 de julio de 2004, por medio del cual se reforma el artículo 48 de la Constitución Nacional de Colombia sobre la seguridad social, el Gobierno señala que dicho acto legislativo constituye un elemento fundamental del conjunto de medidas que se han venido adoptando para hacerle frente a los graves problemas que se presentan en materia de financiación del pasivo pensional. El Gobierno considera que varios aspectos ameritan ser considerados por el Comité de Libertad Sindical en este caso.
- 734.** En primer lugar, que al regular las condiciones de otorgamiento de pensiones no se está ante un asunto propio de las condiciones de trabajo, sino ante una cuestión postlaboral, propia de la órbita de las pensiones. Los Convenios núms. 98 y 154 que se manifiestan violados, se refieren a la negociación de las condiciones de trabajo. Dichos instrumentos no regulan lo relativo a las pensiones, tema que encuentra su ámbito en otros instrumentos adoptados igualmente por la Organización. En segundo lugar, en dichos convenios se plasma la posibilidad de que los Estados reglamenten o legislen sobre aspectos relativos a dichas pensiones, sin que por ello se vulnere el derecho a la negociación colectiva.
- 735.** En tercer lugar, la negociación colectiva en materia de pensiones, por su misma materia, contiene elementos que escapan a la negociación colectiva y que dependen de la atribución que las Constituciones otorgan a los gobiernos y a sus órganos legislativos. Teniendo en cuenta que dichos aspectos conciernen a la totalidad de la población de un determinado país, no pueden ser regulados por vía de convención, sino por el legislador que tiene la facultad de señalar las condiciones generales que rigen la vida de los ciudadanos. Esto, en lugar de ser un atentado al derecho de asociación sindical, es una de las más legítimas expresiones del Estado Social de Derecho. Es claro y universalmente aceptado, que asuntos tales como la edad, el número de semanas a cotizar, las diferencias entre sexos a la hora de establecer ciertos requisitos, no se fijan por vía de negociaciones colectivas entre un grupo determinado de ciudadanos — los trabajadores sindicalizados — y la autoridad negociadora, sino por el legislativo, puesto que se trata, de regular aspectos generales referentes a las condiciones de vida de la población en general.

- 736.** El objetivo principal de todo régimen es el de procurar la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social, asegurando realmente la efectividad del derecho a una pensión para todos los colombianos, y conciliando el derecho a las pensiones con la necesidad que tiene el Estado de destinar recursos para atender sus deberes frente a todos los colombianos en materia de salud, educación y otros gastos sociales. Adicionalmente, se busca asegurar que el sistema pensional colombiano sea equitativo para todos los colombianos, para lo cual señala que a partir de 2008 los requisitos y beneficios pensionales serán los que establezca la Ley del Sistema General de Pensiones.
- 737.** El Gobierno señala que inicialmente la protección de las personas contra los riesgos de vejez o invalidez se estructuró como una consecuencia de la relación laboral. Así lo contemplaba el Código Sustantivo del Trabajo. La Constitución Política de 1991 adoptó en materia de seguridad social un modelo distinto, pues estableció en su artículo 48 que se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social y a tal efecto señaló que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.
- 738.** De esta manera, el artículo 48 de la Constitución Política previó el régimen de seguridad social como un régimen independiente del laboral. De hecho, la Constitución de 1991 excluyó de la autonomía de la voluntad privada el derecho a la prestación de la seguridad social y la consideró como un derecho de toda persona en tanto que prestación de un servicio público de carácter obligatorio que el Estado debe dirigir y coordinar, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.
- 739.** Así, el sistema de seguridad social del cual forma parte el régimen pensional es hoy un sistema que debería cubrir a todos los habitantes del territorio nacional contra las contingencias que los afectan, conforme a los principios de universalidad, progresividad, eficacia, eficiencia y solidaridad, y su organización es de reserva del legislador.
- 740.** Según el Gobierno, el presente proyecto de acto legislativo (la presente respuesta del Gobierno fue enviada con anterioridad a la adopción del acto legislativo) es perfectamente armónico con lo que dispuso el artículo 48 de la Constitución e introduce dos nuevos criterios, el de equidad y el de sostenibilidad financiera del sistema que se justifican porque los recursos son limitados y que deben ser distribuidos de acuerdo con las necesidades de la población, para lo cual se deben establecer los mecanismos que logren su suficiencia con el fin de que realmente se dé la efectividad del derecho.
- 741.** Estos principios, por lo demás, corresponden al espíritu de la Constitución Política. En efecto, el propio preámbulo dispone que la misma se adopta para asegurar a los integrantes de la nación, entre otras cosas, la justicia y la igualdad, y garantizar un orden político, económico y social justo. Adicionalmente, el artículo 20 de la Carta señala como uno de los fines del Estado asegurar la efectividad de los derechos, por lo cual los que se otorguen no deben ser meramente teóricos sino efectivos en la realidad.
- 742.** Con la expedición de la ley núm. 100 de 1993 se buscó dar aplicación a los principios constitucionales y solucionar los problemas financieros estructurales que se evidenciaban en materia del sistema pensional y que eran el resultado de decisiones tales como bajas cotizaciones, cuando las había, dispersión de regímenes pensionales y beneficios exagerados. Todo esto se agravó por razones de tipo demográfico, como es el caso de la disminución en las tasas de natalidad, fecundidad y mortalidad, combinadas con aumentos en la esperanza de vida.
- 743.** De hecho, con anterioridad a la expedición de la ley núm. 100 de 1993 se estimaba que el pago de una pensión duraba en promedio cerca de 15 años, aspecto tenido en cuenta para el

cálculo de las cotizaciones, mientras que actualmente dicha expectativa de pago está en 26 años incluyendo el disfrute de la pensión por parte de los beneficiarios, con tendencia a aumentar, con el costo para las finanzas públicas que esto significa, dado el tiempo adicional que deben financiarse las pensiones ya causadas.

- 744.** En el caso concreto del ISS, además del efecto demográfico, el desequilibrio financiero se agudizó debido a un proceso de maduración del Régimen de Prima Media. Lo anterior significa que la tasa de dependencia, definida como la relación entre el número de pensionados y el número de afiliados cotizantes, ha experimentado un aumento, porque este indicador que era de 2 pensionados por cada 100 afiliados en 1980, llegó a un nivel de 10 pensionados por cada 100 afiliados cotizantes en 1993 y a 21 pensionados por cada 100 afiliados cotizantes en el Régimen de Prima Media en el año 2002.
- 745.** Las medidas tomadas con la ley núm. 100, de 1993, no fueron suficientes para solucionar los grandes desequilibrios que ya en ese momento se presentaban en el sistema. A esto se sumó un factor adicional en contra de la estabilidad financiera del ISS y del sistema general, que consistió en la fase recesiva experimentada por la economía colombiana en la segunda mitad del los años noventa y comienzos del presente siglo. Los altos niveles de desempleo e informalidad derivados de la crisis no han permitido que los afiliados cumplan con el pago de sus aportes y ha sido creciente el número de afiliados inactivos en el sistema dual.
- 746.** A lo anterior se agrega que la ley núm. 100, de 1993, no cobijó todos los sectores, pues no incluyó a los miembros de las fuerzas militares, a los servidores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a los trabajadores de ECOPETROL. Asimismo, la ley no afectó las convenciones o pactos colectivos regularmente celebrados ni impidió que se continuaran celebrando.
- 747.** De esta manera, el sistema general de pensiones, incluyendo el régimen de transición, y los regímenes exceptuados en Colombia han venido presentando dificultades de financiamiento que se reflejan en elevados déficit operacionales. En efecto, el déficit operacional, medido como el desequilibrio entre cotizaciones y beneficios del sistema pensional, generó la necesidad de utilizar recursos de las reservas del ISS y del Presupuesto General de la Nación equivalentes al 3,3 por ciento del PIB en el año 2000 (5,1 billones de pesos) y del 4,6 por ciento del PIB para el año 2004 (8,2 billones de pesos).
- 748.** Así las cosas, a pesar de la adopción de la ley núm. 100, de 1993, se produjo una situación insostenible porque se estaba generando una transferencia intergeneracional de pasivos, en la medida en que serían los actuales y futuros contribuyentes, con sus aportes de impuestos y de cotizaciones, los que deberían financiar, no sólo la deuda así causada que corresponde a las pensiones corrientes, sino además su propio gasto social y sus propias futuras pensiones.
- 749.** El déficit operacional en materia de pensiones agravaba la difícil situación económica que venía atravesando el país, la cual repercutía negativamente en el empleo, en los ingresos tributarios y de cotizaciones. En efecto, para financiar el gasto social de pensiones, de acuerdo con las obligaciones constitucionales, durante los últimos diez años, la nación ha utilizado recursos que de otra forma hubieran estado destinados a otros fines y objetivos esenciales del Estado. Como consecuencia, la nación ha debido recurrir a un creciente endeudamiento interno y externo para financiar entre ellas la creciente inversión social en salud y educación.
- 750.** El déficit operacional por pasivos pensionales de los últimos 12 años, ascendía al 30,5 por ciento del PIB, es decir que equivalía al 60 por ciento de la deuda pública total, lo cual era

insostenible macroeconómica y fiscalmente. La carga sobre la generación actual y las futuras no era consistente con los ingresos de las mismas. El valor de la proyección del déficit pensional ascendía al 207 por ciento del PIB del 2000, en un horizonte de 50 años. Fue por estas razones que el Gobierno propuso reformar el sistema pensional, y el Congreso aprobó las leyes núms. 797 y 860 de 2003 con las cuales el déficit pensional disminuyó a 170,2 por ciento del PIB en el mismo horizonte.

- 751.** Sin embargo esta cifra no es satisfactoria. Los países con un nivel similar de pasivos al de Colombia en materia de pasivos pensionales, son desarrollados o industrializados, y por tanto tienen pleno acceso a los mercados financieros internacionales. Cabe anotar que si bien el nivel de pasivo en Colombia en términos del PIB es similar al de Japón, el nivel de cobertura de población en edad de pensión con este beneficio en nuestro país es cercano al 23 por ciento de las personas de 60 o más años, en tanto en ese país asiático, el sistema pensional cobija al 88 por ciento de la población mayor de 65 años, que además tiene la expectativa de vida más alta del mundo. Es decir que una deuda proporcionalmente parecida en términos del PIB está distribuida entre un grupo considerablemente menos representativo de habitantes en el caso colombiano.
- 752.** En el caso de Colombia los pensionados alcanzan un millón de personas, frente a 4 millones de personas en edad de pensión. Los afiliados alcanzan la cifra de 11,5 millones de personas, de los cuales solamente son cotizantes activos 5,2 millones de personas, frente a una población económicamente activa de 20,5 millones de personas. Esta diferencia se explica por una fidelidad relativamente baja al sistema.
- 753.** Para hacer sostenible el sistema y reducir en alguna proporción los déficit esperados, el Congreso de la República aprobó una reforma pensional a través de la ley núm. 797, la cual contempló modificaciones de los requisitos y de los beneficios del sistema general de pensiones, de manera que se logró una disminución del déficit pensional de la nación del 40 por ciento del PIB del año 2000, en un horizonte de 50 años, propendiendo por la sostenibilidad de los pagos pensionales futuros y por la estabilidad macroeconómica y fiscal del país. Esta ley también reformó el régimen de transición. Ahora bien, la Corte Constitucional declaró inconstitucionales, por vicios de trámite, las disposiciones de dicha ley que reformaban el régimen de transición. El considerable impacto fiscal que tiene el régimen de transición condujo a que el Gobierno debiera insistir en la reforma del régimen de transición, pues entre los años 2003 y 2004 se presentaría un incremento del 21 por ciento en los pagos corrientes de pensiones a cargo de la Nación, pasando de 7,1 billones de pesos en 2003 a 9,9 billones de pesos en 2004, por efecto del crecimiento vegetativo del número de pensionados y, sobre todo, por los mayores aportes del presupuesto que se requiere ante el inminente agotamiento de las reservas financieras del ISS, este año. Por estas razones, el Gobierno nacional presentó y el Congreso aprobó la ley núm. 860 de 2003, con la cual fundamentalmente se modificó el régimen de transición.
- 754.** Si bien las reformas adoptadas contribuyeron a mejorar el balance operacional del sistema, no han logrado equilibrarlo totalmente. El país gasta más en seguridad social que en otros sectores que también representan en una u otra forma prioridades constitucionales. En efecto, a los pagos corrientes de las pensiones, corresponde una porción del presupuesto que es mayor que el de cada uno de los demás sectores incluidos en el presupuesto.
- 755.** Por ejemplo, con un nivel similar de recursos de presupuesto de la nación con que se pagan pensiones, se financia la educación de 8,2 millones de niños en el país, y con los recursos de salud se cofinancia la atención de 11,4 millones de afiliados al régimen subsidiado.
- 756.** El Gobierno señala que por ello es necesario hacer una reforma que asegure un tratamiento equitativo en materia pensional que cobije a todos los colombianos para lo cual se requiere forzosamente limitar las posibilidades de modificar convencionalmente las reglas

pensionales. El proyecto de acto legislativo presentado a consideración del Congreso de la República pretende reforzar las medidas adoptadas con las leyes núms. 797 y 860 de 2003, señalando como uno de los principios del sistema, procurar su sostenibilidad financiera.

- 757.** Sólo en el caso de la fuerza pública, habida cuenta de las características de este grupo de servidores públicos y de los riesgos a que sus integrantes están sometidos, se justifica mantener un régimen especial.
- 758.** En lo que respecta a la negociación colectiva, el Gobierno señala que para lograr una armonía en materia pensional, la ley núm. 100, de 1993, al desarrollar el precepto constitucional, había previsto claramente el respeto de los derechos adquiridos «conforme a disposiciones normativas anteriores, pacto o convención colectiva de trabajo», pero igualmente dejó claro que ello era «sin perjuicio del derecho de denuncia que le asiste a las partes y que el tribunal de arbitramento dirima las diferencias entre las partes». Lo anterior, con el claro propósito de que las convenciones y pactos colectivos se ajustarán a lo dispuesto en la ley núm. 100, de 1993, y al hecho de que la pensión ya no puede considerarse simplemente una consecuencia de una relación laboral sino una prestación derivada del régimen de seguridad social organizado por el legislador. Sin embargo, dado que la Constitución Política garantiza el derecho a la negociación colectiva, con las excepciones previstas en la ley, no se ha podido lograr el propósito de la ley núm. 100, expresado en su artículo 11, pues aún existe la posibilidad de continuar estableciendo reglas particulares en materias pensionales, por lo cual y a pesar de que la Corte Suprema de Justicia ha afirmado reiteradamente que los beneficios pensionales deben armonizarse con la ley núm. 100 de 1993, no solamente no se han armonizado las convenciones colectivas con la ley, sino que se siguen suscribiendo convenios en los que las entidades se obligan a asumir directamente nuevas obligaciones pensionales, privilegiando a ciertos servidores y rompiendo la igualdad que quiso el constituyente imprimirle al régimen de seguridad social.
- 759.** La universalidad del régimen de seguridad social, según la Corte Constitucional, presupone la garantía de la protección para todas las personas sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida, y esa garantía sin discriminación solamente puede ofrecerla un sistema unificado que no pueda ser variado por voluntad de un sector de sus titulares.
- 760.** Uno de los elementos fundamentales para el diseño, implementación y desarrollo de un sistema pensional lo constituyen sus soportes económicos y financieros. Desde este punto de vista los regímenes pensionales de origen convencional han representado un considerable esfuerzo para las finanzas públicas y privadas. De hecho, se están destinando a financiar regímenes pensionales especiales cuantiosos recursos que podrían dirigirse a ampliar la cobertura del sistema general de seguridad social y a incrementar la inversión social o a generar mayor desarrollo del país.
- 761.** No sobra señalar que en el caso del sector público dichos regímenes convencionales se han creado muchas veces sin cuantificar su efecto final, de tal manera que se han creado regímenes inequitativos que a la postre han puesto en peligro la existencia misma de las respectivas empresas. El sector privado no es ajeno a esta situación. De hecho se evidencia hoy cómo muchas empresas de ese sector se han visto afectadas para continuar operando por efecto del costo que para ellas representa su pasivo pensional.
- 762.** Por otra parte, el Gobierno recuerda que el artículo 55 de la Constitución Política prevé que «Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley». Desde este punto de vista podría sostenerse que una ley puede determinar el alcance del derecho de negociación colectiva y excluir del ámbito del mismo el régimen pensional. Sin embargo, el examen de la jurisprudencia de la Corte Constitucional no arroja conclusiones claras sobre el particular. En efecto, si bien en un

principio la Corte Constitucional fue relativamente amplia acerca de la posibilidad de establecer límites al derecho a la negociación colectiva en razón del interés público, en los últimos años ha sido más restrictiva.

- 763.** En primer lugar, en sentencia C-112-93, la Corte Constitucional admitió la posibilidad de establecer límites a la negociación colectiva, siempre que los mismos fueran razonables y de este modo se evitara que se pusieran en peligro las entidades estatales. En particular, la Corte consideró que las convenciones no pueden conducir «al aniquilamiento de la empresa, a su quiebra, deterioro o improductividad, y que tampoco los entes estatales pueden constitucionalmente conceder salarios, prestaciones o prebendas irrisorias, al margen de la realidad social».
- 764.** En sentencia C-408 de 1994, la Corte declaró exequible el artículo 242 de la ley núm. 100 de 1993, el cual contemplaba «A partir de la vigencia de la presente ley no podrán reconocerse ni pactarse para los nuevos servidores del sector salud, retroactividad en el régimen de cesantía a ellos aplicable». De este modo la Corte consideró exequible una restricción legislativa a la negociación colectiva en una determinada materia que consideró de resorte del legislador, a pesar de que el procurador general consideraba que era inconstitucional porque no se podía desconocer el derecho a la negociación colectiva. Posteriormente, en sentencia C-408 de 1994, la Corte Constitucional reiteró que la Constitución Política permite excepciones razonables a la negociación colectiva.
- 765.** Sin embargo, la tendencia amplia que tenía la Corte Constitucional en fallos anteriores se ha restringido en pronunciamientos posteriores. Así, en sentencia C-1504-2000, la Corte Constitucional consideró inconstitucional una ley que había impuesto un límite a la negociación colectiva.
- 766.** Posteriormente, en sentencia C-1187-2000, expresó que la Constitución no establece límites de carácter temporal para la celebración de la negociación colectiva, ni tampoco ordena que la vigencia de la misma sea tan sólo por una anualidad, razón por la cual si la ley opta por restringir el tiempo de duración de una convención colectiva o de un pacto colectivo, resulta contraria a la Carta Política. En esta sentencia, la Corte consideró inconstitucional una limitación que consistía básicamente en obtener una autorización de las corporaciones de elección popular para efectos de la negociación colectiva con el fin de asegurar su viabilidad financiera.
- 767.** Como conclusión de lo anterior se desprende que si bien inicialmente la Corte Constitucional adoptó una posición relativamente amplia en materia de límites a la negociación colectiva, posteriormente adoptó posiciones más restrictivas, por lo cual no es claro que constitucionalmente sea posible limitar el derecho a la negociación colectiva de beneficios pensionales a través de una ley. Dado lo anterior, deben precisarse las normas constitucionales y por ende modificarse, estableciendo que no podrán celebrarse pactos o convenciones colectivas en materia pensional.
- 768.** Finalmente, es necesario examinar si el acto legislativo implica el desconocimiento de los compromisos internacionales de Colombia. Para poder apreciar la viabilidad constitucional del acto legislativo, así como su perfecta validez a la luz de los convenios de la OIT, es preciso analizar si estos convenios, que han sido aprobados por Colombia y forman parte del bloque de constitucionalidad, prohíben o impiden establecer la imposibilidad de negociar colectivamente el régimen obligatorio de pensiones establecido en la ley.
- 769.** El Convenio núm. 87, establece una protección especial, para que los ciudadanos se asocien sindicalmente y contiene una serie de normas generales para que los Estados protejan ese derecho de asociación sindical. Ninguna de las normas examinadas, constituye un impedimento para que a través de un acto legislativo se pueda incluir en la Constitución

colombiana una limitación a negociar colectivamente el régimen obligatorio de pensiones. Ese acto no estaría vulnerando o atentando contra el derecho de asociación sindical, el cual podría desarrollarse dentro de los cauces normales y con la protección del Estado.

- 770.** El Convenio núm. 154 relativo a la negociación colectiva, tampoco presenta disposición alguna que impida limitar el campo de esa negociación colectiva en la Constitución Política de la República de Colombia, al régimen obligatorio de pensiones establecido en la ley. En efecto, el artículo 5, numeral 1, establece que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. Esta norma indudablemente está dejando en libertad a los Estados que han adoptado el Convenio, para limitar el campo de la negociación colectiva cuando se afectan regímenes obligatorios como el de pensiones, que permitan crear excepciones que afecten en forma importante el presupuesto nacional y la igualdad de los trabajadores, en un campo tan importante como es el de las jubilaciones.
- 771.** Como conclusión, debe señalarse que ninguno de los dos Convenios que protegen el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva, podrían ser obstáculo para establecer en la Constitución, a través de un acto legislativo, la limitación de la negociación colectiva a la modificación del régimen general de pensiones.
- 772.** En lo que respecta a los alegatos presentados por la CMT y la CGT relativos a la negativa de la Procuraduría General de la Nación a negociar colectivamente con SINTRAPROAN, el Gobierno señala que mediante oficios núms. 0259 y 1424 de 19 de marzo y 10 de noviembre de 2003, y 1633 de 16 de diciembre de 2004, la Procuraduría General de la Nación respondió ampliamente a las peticiones de la organización sindical, explicando el alcance del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo en lo que se refiere a las limitaciones que tienen los sindicatos de empleados públicos para presentar pliego de peticiones o celebrar convenciones colectivas.
- 773.** El Gobierno señala que el régimen jurídico de los servidores públicos admite dos situaciones: la de los empleados públicos de la rama ejecutiva, de carácter legal y estatutario, y el de los trabajadores oficiales que es de naturaleza contractual. Al ser la naturaleza de la relación laboral del empleado público legal y reglamentaria, la misma sólo puede ser modificada por normas de igual jerarquía que aquellas que la crearon.
- 774.** Según el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleados públicos gozan del derecho de asociación, con la sola excepción de los miembros del ejército nacional. Pero las funciones de dichos sindicatos son limitadas a asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos, representar en juicio ante las autoridades los intereses de los agremiados, estudiar las características de la profesión y las condiciones de trabajo, y finalmente presentar memoriales respetuosas. La Corte Constitucional ha encontrado legítima la prohibición que impone el artículo 416. Dicha restricción tiene su sustento en el propio artículo 55 de la Constitución que garantiza el derecho de negociación colectiva con las excepciones que señala la ley, siendo la presente una de tales excepciones.
- 775.** El Gobierno añade que al examinar la constitucionalidad de la ley núm. 411 mediante la cual se ratifica el Convenio núm. 151, la Corte Constitucional estimó acorde con la Constitución la diferenciación entre trabajadores oficiales y empleados públicos para efectos de la negociación colectiva, señalando que los primeros gozan de este derecho plenamente, mientras que los segundos lo hacen de manera restringida, pues si bien éstos tienen el derecho de buscar y alcanzar soluciones concertadas en caso de conflicto, no se puede afectar en modo alguno la facultad que tienen las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo.

- 776.** El Gobierno señala que la sentencia del Tribunal Administrativo del Quindío rechazó la acción de incumplimiento incoada por SINTRAPROAN contra la omisión del Procurador General de negociar colectivamente. Además, en la sentencia del Consejo de Estado que confirma la decisión del Tribunal Administrativo, aquel concluyó que «la Procuraduría General de la Nación no se hallaba ante el deber de avocar un proceso de negociación colectiva tendiente a discutir las pretensiones del sindicato de trabajadores, pues las aspiraciones de éste no podían ser resueltas en forma autónoma por ella, de suerte que, la conducta del director del ministerio público no constituye una sustracción injustificada a un deber legal, establecido en una norma con fuerza material de ley, y una orden de incumplimiento resulta improcedente».
- 777.** El Gobierno señala que la jurisdicción contenciosa administrativa se basó para adoptar su decisión en la legislación interna, la Constitución Política y los textos de los Convenios núms. 87 y 98. En este sentido el Tribunal Administrativo del Quindío en sentencia del 1.º de marzo de 2004 recordó que el Consejo de Estado, acogiendo la interpretación de la Corte Constitucional, concluyó, que los sindicatos de empleados públicos no pueden formular pliegos de peticiones para solucionar los conflictos de trabajo que surjan de sus relaciones laborales con las correspondientes entidades públicas patronales, mediante el agotamiento de las etapas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo — arreglo directo, convención colectiva, y, eventualmente, la huelga y el arbitramento. Dichos sindicatos, precisó el Consejo de Estado, sí pueden presentar peticiones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos y a obtener de manera concertada una solución a esas inquietudes, aunque dejando a salvo las competencias constitucionales de las autoridades para determinar unilateralmente las funciones y los emolumentos de esa clase de servidores. El derecho de asociación, y la posibilidad de negociar las condiciones laborales de los servidores públicos, se hallan limitados por el carácter legal y reglamentario de su vinculación. Con la Constitución de 1991 se establecieron principios como el de la legalidad del gasto público o el de la legalidad de las condiciones del trabajo en el sector oficial y se establecieron competencias según las cuales sólo el Presidente de la República, puede resolver en materia salarial. El Gobierno añade que el Procurador General de la Nación en respuesta a las mencionadas informaciones señaló que conforme lo establece el artículo 1.º de nuestra Constitución Política, es un deber acatar la Constitución y las leyes y respetar y obedecer a las autoridades, aspecto que implica, de suyo, un sometimiento irrestricto e incondicional a las sentencias de los jueces, en el entendido de que el cumplimiento de los fallos jurisdiccionales es un imperativo del estado social de derecho. De este modo y de acuerdo con la respuesta emitida por el Tribunal Administrativo de Quindío mediante oficio núm. 1578 de 14 de marzo del presente año, dirigida al Secretario General de la Procuraduría Regional de Quindío, la providencia de segunda instancia proferida por el Consejo de Estado en la Acción de Cumplimiento instaurada por la organización sindical SINTRAPROAN, cobró ejecutoria el veintitrés (23) de agosto de dos mil cinco (2005).
- 778.** El Gobierno concluye señalando que de acuerdo con lo manifestado por el procurador siempre se ha estado atento al diálogo con la organización sindical y se han llevado a cabo discusiones sobre las condiciones de trabajo.
- 779.** En lo que respecta a los alegatos presentados por la CGT relativos a la presunta persecución sindical contra el Dr. Carlos Tulio Franco Cuartas, fundador y actual directivo de SINTRAPROAN, el Gobierno señala que la Procuraduría General de la Nación en cumplimiento a la legislación laboral interna inició el proceso de levantamiento de fuero sindical contra el servidor Carlos Tulio Franco Cuartas, dentro del cual se expresó la justa causa invocada, demanda que fue admitida por el Juzgado del Conocimiento el 18 de octubre. El Juzgado a la fecha no ha podido notificar la admisión de la demanda al Sr. Franco Cuartas, cuestión que es indispensable para que ejerza su derecho de defensa.

- 780.** De igual forma y en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia (artículo 277, numerales 5, «Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativa» y 6 «Ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive las de elección popular, ejercer preferentemente el poder disciplinario, adelantar las investigaciones correspondientes, e imponer las respectivas sanciones conforme a la ley») y del artículo 66 del Código Disciplinario Unico, que señala: «El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno y la Procuraduría General de la Nación», la Procuraduría General de la Nación inició una serie de investigaciones en contra del servidor público Carlos Tulio Franco Cuartas, por desconocimiento de sus deberes funcionales, existiendo merito para sancionarlo de conformidad con el artículo 118 de la ley núm. 200 de 1995. El Sr. Franco Cuartas actuó de manera negligente al no cumplir con las funciones asignadas, como la de no realizar diligencias que legalmente le fueron comisionadas. En consecuencia, en cumplimiento de la Constitución Política y la legislación laboral, la Procuraduría General de la Nación, acudió a las autoridades competentes para obtener el permiso para levantar el fuero sindical del Sr. Franco Cuartas.
- 781.** De igual forma, la Procuraduría en las investigaciones disciplinarias iniciadas contra el Sr. Franco Cuartas, se ha enmarcado dentro de las funciones constitucionales y legales atribuidas, dejar de hacerlo por tratarse de directivo sindical sería un incumplimiento a los preceptos legales que así lo exigen. El hecho de ser un directivo sindical no constituye excusa legal para no cumplir la legislación interna en materia disciplinaria. El Gobierno subraya que al igual que la Procuraduría ha ejercido sus funciones de conformidad con la ley, el Sr. Franco Cuartas ha ejercido su derecho de defensa, interponiendo las acciones contenciosas administrativas contra los actos proferidos por la Procuraduría General de la Nación.

C. Conclusiones del Comité

- 782.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos relativos a: 1) la limitación del derecho de negociación colectiva en virtud de la reciente modificación del artículo 48 de la Constitución Política sobre seguridad social por medio del acto legislativo núm. 01 que establece que a partir de la vigencia del mismo no podrán establecerse pactos, convenciones colectivas o laudos con condiciones pensionales diferentes a aquellas establecidas en la ley núm. 100 de 1993, que todo régimen de excepción expirará el 31 de julio de 2010, y que todas las disposiciones de carácter pensional establecidas en convenciones, pactos o laudos se mantendrán por el término pactado, pero en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010; y 2) que la Procuraduría General de la Nación se niega a negociar colectivamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (SINTRAPROAN).*
- 783.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la limitación del derecho de negociación colectiva en virtud de la reciente adopción del acto legislativo núm. 01 de 22 de julio de 2005 que modifica el artículo 48 de la Constitución Política sobre seguridad social, el Comité toma nota de que según las organizaciones querellantes, en el artículo 1 del acto legislativo se establece que no se podrán acordar pactos, convenciones colectivas de trabajo o laudos que contengan condiciones pensionales diferentes de las establecidas en la ley; el artículo 2 elimina a partir del 31 de julio de 2010 todo régimen excepcional, salvo el del Presidente de la República y el de los miembros de la fuerza pública y según el artículo 3, los pactos, o convenciones existentes que establezcan cláusulas relativas a pensiones mantendrán su validez, pero en todo caso expirarán el 31 de julio de 2010.*
- 784.** *El Comité toma nota de que según la organización querellante, este nuevo sistema limita considerablemente el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales, y desconoce la autonomía sindical y la voluntad de los trabajadores de mejorar sus*

condiciones de vida. El Comité toma nota asimismo de que según la organización querellante la modificación de la legislación va en contra de la voluntad popular que se expresó mediante referendo al respecto.

785. El Comité toma nota de que según el Gobierno, la reglamentación de las pensiones no es una materia propia de las condiciones de trabajo, sino que se refiere más bien al período postlaboral y, en este sentido, no cae dentro del objeto de los Convenios núms. 98 y 154, sino de otros convenios en los cuales se establece la posibilidad de que los Estados reglamenten o legislen sobre aspectos relativos a las pensiones. El Comité toma nota de que según el Gobierno la cuestión de las pensiones afecta a la totalidad de la población y en virtud de ello no puede estar regulado por vía de convención. Además, desde la adopción de la Constitución Política de 1991 se pasó de un sistema en el que las pensiones eran una consecuencia de la relación laboral a uno modelo distinto en el que la seguridad social es un servicio público garantizado a todas las personas, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Por otra parte, el Gobierno señala que el Estado debe tener la posibilidad de establecer un régimen universal no discriminatorio, que sea sostenible financieramente.
786. El Comité toma nota de la explicación suministrada por el Gobierno en cuanto a la crisis que estaba enfrentando el sistema de pensiones, y las sucesivas medidas adoptadas para paliarlas. Toma nota asimismo de que la modificación demográfica del país tiene una gran incidencia económica sobre el sistema pensional.
787. El Comité toma nota de que, en cuanto a la limitación impuesta a la negociación colectiva en particular, el Gobierno señala que la Constitución Política establece en su artículo 55 que la negociación colectiva podrá ser ejercida con las «limitaciones que señale la ley» y en este sentido no es contrario a dicha disposición que la legislación establezca el alcance que tendrá el derecho de negociación en cuanto a que no podrá regular cuestiones sobre pensiones. El Comité toma nota asimismo de que la Corte Constitucional en sus últimos fallos no ha sido partidaria de esta limitación de la negociación colectiva y por ello ha sido necesario directamente modificar el artículo 48 de la Constitución. Finalmente, el Comité toma nota de que en su sentencia de 14 de junio de 2006, la Corte Constitucional se declaró inhibida para pronunciarse sobre la inconstitucionalidad del acto legislativo núm. 1.
788. El Comité observa en primer lugar, que si bien la adopción por parte del Gobierno de un nuevo sistema de pensiones excede su competencia, puede sin embargo examinar en qué medida al hacerlo se han respetado los principios de la libertad sindical y en particular el derecho de negociación colectiva.
789. En primer lugar, el Comité debe recordar que la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por consiguiente, la autonomía de las partes en la negociación, es un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 925].
790. Al tiempo que recuerda que no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social, el Comité observa que la nueva legislación tiene efectos tanto hacia el pasado como hacia el futuro en cuanto a la negociación colectiva ya que el artículo 3 del acto legislativo establece que si bien son válidos los pactos, convenios o laudos que establezcan condiciones sobre pensiones, celebrados con anterioridad a que el mismo entre en vigor, los mismos expirarán indefectiblemente el 31 de julio de 2010.
791. En cuanto a las convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación, el Comité estima que una disposición jurídica que modifica unilateralmente el contenido de los convenios colectivos firmados, o que exige su renegociación, es contraria

a los principios de la negociación colectiva así como al principio de los derechos adquiridos por las partes.

792. Además, debe tenerse en cuenta la realidad de la negociación colectiva, que implica un proceso de concesiones mutuas y una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados, al menos mientras dure el convenio, ya que éste es resultado de compromisos contraídos por ambas partes sobre ciertas cuestiones, y de la renuncia a determinadas exigencias de negociación con el fin de obtener otros derechos considerados como más prioritarios por los sindicatos y sus miembros. Si estos derechos, a cambio de los cuales se han hecho concesiones en otros puntos, pueden cancelarse unilateralmente, no podría haber ninguna expectativa razonable de estabilidad en las relaciones laborales, ni confianza suficiente en los acuerdos negociados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 941]. En tercer lugar, las partes negociadoras son las mejor preparadas para evaluar las razones y determinar las modalidades de las cláusulas relativas a las pensiones. En estas condiciones, el Comité concluye que los convenios anteriormente negociados deberían continuar conservando todos sus efectos, incluidos los relativos a las cláusulas sobre pensiones, hasta su fecha de vencimiento, aunque ésta sea después del 31 de julio de 2010. El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas correctivas pertinentes y que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.
793. En cuanto a los convenios celebrados después de la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01, el Comité estima en primer lugar que un sistema generalizado de pensiones, no va necesariamente en contra de la negociación colectiva. En efecto, si bien el sistema general establece un zócalo mínimo obligatorio garantizado a la población en general, nada impediría establecer, por medio de la negociación colectiva, un sistema complementario que venga a agregarse al sistema general. El Comité estima que cabe aquí hacer la diferencia entre las empresas privadas y el sector público. En el primer caso, el empleador negociará con el sindicato el posible otorgamiento de una pensión complementaria, teniendo en cuenta sus posibilidades y perspectivas económicas.
794. El Comité toma nota de que según el Gobierno el artículo 5, numeral 1, establece que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. El Gobierno estima que esta disposición deja en libertad a los Estados que han ratificado el Convenio, para limitar el campo de la negociación colectiva cuando se afectan regímenes obligatorios como el de pensiones, que permitan crear excepciones que afecten en forma importante el presupuesto nacional y la igualdad de los trabajadores, en un campo tan importante como es el de las jubilaciones. Al respecto, el Comité considera que en la función pública, la negociación colectiva, de conformidad con lo establecido con el Convenio núm. 154, puede estar sujeta a modalidades particulares de aplicación; en efecto, el Comité es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles de los distintos organismos o empresas públicas y de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado, lo que no impide, tal como fuera manifestado por la Comisión de Expertos, que el órgano competente en materias presupuestarias fije una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes puedan negociar las cláusulas pensionales. Es fundamental, sin embargo, que los trabajadores y sus organizaciones puedan participar plenamente y de manera significativa en la determinación de este marco global de negociación, lo que implica que dispongan de todas las informaciones financieras presupuestarias o de otra naturaleza que les sirva para evaluar la situación con pleno conocimiento de causa. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1037 y 1038].
795. En cualquier caso, tanto en el sector privado como en el público, el Comité estima, que cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas. En este sentido, el Comité observa que según los

alegatos del querellante, la reforma de la legislación se llevó a cabo a pesar de la oposición de los interlocutores sociales, expresada en un referendo. El Comité observa que a pesar de la solicitud expresa que formulara al Gobierno y a las organizaciones querellantes en marzo de 2006 para que enviaran información suplementaria sobre dicho referéndum, no se ha recibido ninguna comunicación al respecto. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realice de nuevo consultas detalladas con las partes interesadas acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes interesadas, de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia.

796. *En lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la Procuraduría General de la Nación a negociar colectivamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (SINTRAPROAN), el Comité toma nota de que a pesar de los pliegos de peticiones presentados por la organización sindical, la Procuraduría se ha negado hasta el presente a iniciar las negociaciones, y que por ello SINTRAPROAN inició una acción de cumplimiento del artículo 55 de la Constitución sobre negociación colectiva, y de las leyes núms. 411 y 524 por las que se aprueban los Convenios núms. 151 y 154 respectivamente, la cual fue rechazada por el Tribunal Administrativo del Quindío, decisión que fue confirmada por el Consejo de Estado en marzo de 2005.*

797. *El Comité toma nota asimismo de que según el Gobierno existe en la legislación colombiana una diferencia entre los trabajadores oficiales y los empleados públicos. Los primeros están vinculados por contrato y pueden negociar colectivamente, mientras que los segundos están vinculados estatutariamente, es decir que sus condiciones de trabajo están instituidas por ley y reglamentos y en consecuencia no pueden negociar colectivamente ya que con ello afectarían la facultad que tienen las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. Esta categoría de trabajadores tiene sólo la facultad de presentar peticiones respetuosas.*

798. *A este respecto, el Comité recuerda que ha examinado alegatos relativos a la negativa a negociar colectivamente en el sector público en Colombia en numerosas ocasiones y que ha considerado que si bien algunas categorías de funcionarios públicos ya debían gozar del derecho a la negociación colectiva de acuerdo con el Convenio núm. 98, la promoción de dicho derecho se ha visto reconocido en forma generalizada para todos los funcionarios públicos a partir de la ratificación del Convenio núm. 154, con fecha 8 de diciembre de 2000 y en consecuencia los trabajadores del sector público y de la administración pública central deben gozar del derecho de negociación colectiva. En estas condiciones, recordando que la negociación colectiva en la administración pública admite que se fijen modalidades particulares de aplicación, pero sosteniendo al mismo tiempo que la mera posibilidad de presentar peticiones respetuosas no es suficiente para considerar que existe un verdadero derecho de negociación colectiva libre y voluntaria, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se respete el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en concordancia con lo dispuesto en los Convenios núms. 98 y 154 ratificados por Colombia.*

799. *En lo que respecta a los alegatos relativos a la persecución por medio de la realización de sucesivos procesos disciplinarios del Sr. Franco Cuartas miembro fundador y dirigente de SINTRAPROAN, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual el Sr. Franco Cuartas no cumplió con las obligaciones correspondientes a su cargo, lo cual dio lugar a los procesos disciplinarios. El Comité observa que los mencionados procesos disciplinarios se producen paralelamente con las acciones iniciadas por el Sr. Franco Cuartas tendientes a la constitución del sindicato y a la obtención por parte de los funcionarios de la Procuraduría del Derecho de Negociación Colectiva. En estas*

circunstancias y a fin de poder pronunciarse con todos los elementos de información, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación sobre los alegatos y las circunstancias que llevaron a la renuncia del Sr. Franco Cuartas, investigación que debería ser llevada a cabo por una personalidad independiente que goce de la confianza de las partes y si se constata la veracidad de los alegatos tome las medidas necesarias para el reintegro del Sr. Franco Cuartas y para que se ponga fin a toda medida disciplinaria contra el mismo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

800. *En lo que respecta al alegado despido de los Sres. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina y Silvio Elías Murillo a pesar de gozar de fuero sindical y en el caso del Sr. Murillo, a pesar de que el Tribunal Administrativo del Chocó ordenara su reintegro, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en lo que respecta a los alegatos relativos a la limitación del derecho de negociación colectiva en virtud de la reciente adopción del acto legislativo núms. 01 de 22 de julio de 2005 que modifica el artículo 48 de la Constitución Política sobre seguridad social, el Comité:

i) reconoce el derecho de los Estados a reglamentar el sistema de pensiones pero subraya la necesidad de que los mismos respeten el principio del derecho a la negociación colectiva en este proceso;

ii) en cuanto a las convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación, considerando que las convenciones anteriormente negociadas deberían continuar conservando todos sus efectos, incluidos los relativos a las cláusulas sobre pensiones, hasta su fecha de vencimiento, aunque ésta sea después del 31 de julio de 2010, pide al Gobierno que adopte las medidas correctivas pertinentes y que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;

iii) en cuanto a los convenios celebrados después de la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01, teniendo en cuenta el resultado del referendo, el Comité pide al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realice de nuevo consultas detalladas con las partes interesadas acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes interesadas y de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia;

b) en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la Procuraduría General de la Nación a negociar colectivamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (SINTRAPROAN), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se respete el derecho a la negociación colectiva de los

funcionarios públicos en concordancia con lo dispuesto en los Convenios núms. 98 y 154 ratificados por Colombia;

- c) *en lo que respecta a los alegatos relativos a la persecución por medio de la realización de sucesivos procesos disciplinarios del Sr. Franco Cuartas, miembro fundador y dirigente de SINTRAPROAN, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación sobre los alegatos y las circunstancias que llevaron a la renuncia del Sr. Franco Cuartas, investigación que debería ser llevada a cabo por una personalidad independiente que goce de la confianza de las partes y si se constata la veracidad de los alegatos tome las medidas necesarias para el reintegro del Sr. Franco Cuartas y para que se ponga fin a toda medida disciplinaria contra el mismo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- d) *en lo que respecta al alegado despido de los Sres. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina y Silvio Elías Murillo a pesar de gozar de fuero sindical y en el caso del Sr. Murillo, a pesar de que el Tribunal Administrativo del Chocó ordenara su reintegro, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sin demora.*

CASO NÚM. 2448

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

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por

- **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y**
- **la Confederación General del Trabajo de Colombia (CGT)**

Alegatos: la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) alega que en la empresa SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. no se cumple con la convención colectiva celebrada con SINTRAOLIMPICA; que se ha denegado la inscripción de la Sra. María Gilma Barahona Roa como miembro de la junta directiva del SINUTSERES y que, en la Cruz Roja, se desconoce la cartilla de beneficios pactados en la convención colectiva

802. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de mayo de 2006 [véase 342.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 297.ª reunión, párrafos 373 a 411]. La Confederación General del Trabajo de Colombia (CGT) presentó nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 12 de junio y 28 de julio de 2006.

803. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 1.º de septiembre y 26 de octubre de 2006.

804. Colombia 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), así como 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

805. En su reunión anterior, el Comité formuló las recomendaciones siguientes (véase 342.º informe, párrafo 411):

- a) en cuanto a los alegatos según los cuales en la empresa SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. se viola la cláusula 35 de la convención colectiva firmada con la organización sindical SINTRAOLIMPICA que establece el salario que se debe pagar a los menores que prestan servicios de empacadores al exterior de la empresa:
 - i) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los menores trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos sindicales a fin de defender sus derechos e intereses independientemente de si trabajan en relación directa con SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica, si son trabajadores independientes o si trabajan para una cooperativa;
 - ii) el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la convención colectiva a fin de poder determinar el alcance de la cláusula 35 de la misma;
- b) en cuanto a la negativa por parte de las autoridades a inscribir como miembro de la junta directiva a la Sra. María Gilma Barahona Roa elegida por la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos del Estado (SINUTSERES) al cargo de fiscal, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda sin demora a su inscripción, y
- c) en cuanto a los alegatos relativos al desconocimiento por parte de la Cruz Roja de la cartilla de beneficios establecida convencionalmente con SINTRACRUZROJA, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de la investigación administrativa laboral por presunta violación de la convención colectiva de trabajo.

B. Nuevos alegatos

806. En sus comunicaciones de 12 de junio y 28 de julio de 2006, la Confederación General del Trabajo de Colombia (CGT) señala que en cuanto al alegado desconocimiento por parte de la Cruz Roja de la cartilla de beneficios establecida por la convención colectiva con SINTRACRUZROJA la investigación iniciada se encuentra en trámite todavía.

807. La organización querellante señala que en la Cruz Roja Colombiana existen dos organizaciones sindicales SINTRACRUZROJA y el Sindicato de Trabajadores de la Cruz Roja Nacional (SINTRACRONAL). La CGT alega que en el caso de SINTRACRONAL la Cruz Roja ha presentado dos contraplegos con el objeto de reemplazar la convención colectiva de trabajo vigente, a pesar de que los trabajadores no han presentado pliego de peticiones alguno. También alega que se ejercen presiones sobre los trabajadores de SINTRACRONAL, para que renuncien a la convención colectiva. Además, la organización querellante alega que a pesar de hacer más de un año que se denunciara ante el Ministerio del Trabajo el incumplimiento de la convención colectiva vigente por parte de la Cruz Roja todavía no se han adoptado medidas al respecto.

C. Respuesta del Gobierno

- 808.** En sus comunicaciones de fechas 1.º de septiembre y 26 de octubre de 2006, el Gobierno señala lo siguiente.
- 809.** En lo que respecta al literal *a)* de las recomendaciones relativas a los alegatos según los cuales en la empresa SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. se viola la cláusula 35 de la convención colectiva firmada con la organización sindical SINTRAOLIMPICA que establece el salario que se debe pagar a los menores que prestan servicios de empacadores al exterior de la empresa, el Gobierno envía una copia de la convención colectiva que establece en su artículo 35 cuáles son las categorías de trabajadores que laboran en la empresa. En la categoría I se menciona a los empacadores de negocio.
- 810.** En cuanto al derecho de asociación de los menores trabajadores que desempeñan sus actividades al exterior de las SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A., el Gobierno adjunta la respuesta enviada por la empresa SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. en la que señala que los menores trabajadores han constituido la Precooperativa del Menor Trabajador (COOTRAMENOR) de conformidad con la ley núm. 79, de 1988, que prevé su existencia en tanto que grupos bajo la orientación de una entidad promotora que se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas, pero que todavía no están en condiciones de organizarse como tales. Se trata de organizaciones de carácter civil sin vínculo de dependencia laboral. Por ello, los miembros de estas precooperativas no pueden afiliarse a organizaciones sindicales. La empresa añade que el Sindicato Nacional de Trabajadores de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica (SINTRAOLIMPICA) es un sindicato de empresa y para formar parte del mismo es requisito ineludible, de conformidad con la ley, ser trabajador dependiente de la empresa donde funciona el sindicato.
- 811.** Los miembros de la precooperativa no son trabajadores dependientes o subordinados de la empresa, por lo cual no pueden formar parte de la organización sindical. La empresa añade que por la misma razón es imposible que se aplique a los trabajadores de la precooperativa la cláusula 35 de la convención colectiva relativa a los empacadores ya que no tienen contrato de trabajo con la empresa. La relación de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. no es con cada uno de los asociados a la precooperativa sino directa y exclusivamente con la Precooperativa del Menor Trabajador (COOTRAMENOR). La convención colectiva establece que las normas de la misma se aplicarán a los trabajadores vinculados a la empresa mediante un contrato laboral. Los trabajadores mencionados en la cláusula 35 de la convención como empacadores de negocio realizan según la empresa tareas diferentes de los miembros de COOTRAMENOR que empacan en el exterior de la misma.
- 812.** El Gobierno señala asimismo que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo, la edad mínima para ser miembro de un sindicato es de 14 años.
- 813.** En cuanto al literal *b)* de las recomendaciones relativas a la negativa por parte de las autoridades a inscribir como miembro de la junta directiva a la Sra. María Gilma Barahona Roa, elegida por la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos del Estado (SINUTSERES) al cargo de fiscal, debido a que la entidad se encontraba en proceso de liquidación y respecto de lo cual el Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda sin demora a su inscripción, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos del Estado (SINUTSERES) ha agotado la instancia administrativa y que puede acudir a la instancia contenciosa

administrativa que es la competente para revisar la legalidad de los actos proferidos por la administración pública.

- 814.** En cuanto al literal *c*) relativo al desconocimiento por parte de la Cruz Roja de la cartilla de beneficios establecida convencionalmente con SINTRACRUZROJA, y los nuevos alegatos el Gobierno señala que mediante resolución núm. 0002245, de 28 de agosto de 2006, la Dirección Territorial de Cundinamarca se abstuvo de imponer sanciones a la Cruz Roja. Contra dicha decisión se han interpuesto recursos de apelación los cuales se encuentran pendientes.
- 815.** El Gobierno añade que existen también en trámite una investigación administrativa contra la Cruz Roja por presuntas violaciones al derecho de asociación de SINTRACRONAL (que corresponde a la Cruz Roja de Cundinamarca y Bogotá) y otra acción judicial ante el Juzgado Once Laboral del Circuito.
- 816.** El Gobierno añade que según lo informado por la Directora Ejecutiva de la Cruz Roja, seccional Cundinamarca, ningún trabajador ha sido despedido ni perseguido por su condición de sindicalista.

D. Conclusiones del Comité

- 817.** *El Comité toma nota de los nuevos alegatos presentados por la CGT así como de la respuesta del Gobierno a las cuestiones que se encontraban pendientes.*
- 818.** *En lo que respecta al literal a) de las recomendaciones relativas a los alegatos según los cuales en la empresa SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. se viola la cláusula 35 de la convención colectiva firmada con la organización sindical SINTRAOLIMPICA que establece el salario que se debe pagar a los menores que prestan servicios de empacadores al exterior de la empresa, el Comité toma nota de que según el Gobierno: 1) los menores pueden afiliarse a organizaciones sindicales a partir de los 14 años de conformidad con el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo; 2) en el caso de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. los menores en cuestión están asociados en una precooperativa COOTRAMENOR y por ello no pueden afiliarse a una organización sindical de empresa ya que carecen de vínculo laboral con la misma, y 3) la cláusula 35 de la convención colectiva (cuya copia es acompañada por el Gobierno) sólo se aplica a los empacadores de negocio que tienen una relación de dependencia con SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. y realizan una tarea diferente a los empacadores que se encuentran en el exterior de la empresa. El Comité debe recordar, en primer lugar, que «en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), se invita a los gobiernos a velar por que las mismas no sean utilizadas para evadir la legislación del trabajo ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas». Por otra parte, consciente de la naturaleza específica del movimiento cooperativo, el Comité considera que las cooperativas de trabajo asociado (cuyos integrantes son sus propios dueños) no pueden ser consideradas ni de hecho ni de derecho como «organizaciones de trabajadores» en el sentido del Convenio núm. 87, es decir, como organizaciones que tienen por objetivo fomentar y defender los intereses de los trabajadores. En estas circunstancias, habida cuenta de lo previsto en el artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que la noción de trabajador incluye no solo al trabajador dependiente sino también al independiente o autónomo y considera que los trabajadores asociados en cooperativas deberían poder constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente y afiliarse a las mismas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 261 y 262]. En estas condiciones, de conformidad con los principios enunciados, el Comité pide al Gobierno una vez más que se garantice el derecho de los menores trabajadores de COOTRAMENOR, que desempeñan sus tareas al exterior de SUPERTIENDAS y*

Droguerías Olímpica S.A., a ejercer libremente sus derechos sindicales a fin de defender sus derechos e intereses independientemente de si trabajan en relación directa con SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpicas S.A., si son trabajadores independientes o si trabajan para una cooperativa y que lo mantenga informado al respecto.

- 819.** *En cuanto al literal b) de las recomendaciones relativas a la negativa por parte de las autoridades a inscribir como miembro de la junta directiva a la Sra. María Gilma Barahona Roa elegida por la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos del Estado (SINUTSERES) al cargo de fiscal, debido a que la entidad se encontraba en proceso de liquidación, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la organización sindical puede acudir ante la autoridad contencioso administrativa en recurso contra la decisión administrativa que denegó dicha inscripción. Al respecto, el Comité insiste una vez más en que según la organización querellante la Sra. Barahona Roa ha sido elegida para ocupar el cargo de fiscal en la junta directiva de una organización sindical de alcance nacional, es decir para ejercer funciones que van más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores en el seno de la entidad en liquidación. En segundo lugar, la Sra. Barahona Roa sigue teniendo un rol fundamental que cumplir en el seno de la entidad en liquidación, aun cuando la legislación establezca que ya no se pueden celebrar nuevos convenios colectivos. Dicho rol consiste principalmente en la defensa de los intereses de los trabajadores en el mismo proceso de liquidación. Finalmente, y en tercer lugar, 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 estas condiciones, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de inscribir sin demora a la Sra. Barahona Roa como miembro de la junta directiva del SINUTSERES. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 820.** *En lo que respecta al literal c) de las recomendaciones que se refieren al desconocimiento por parte de la Cruz Roja de la cartilla de beneficios establecida convencionalmente con SINTRACRUZROJA, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en el marco de la investigación que se encontraba en trámite al respecto, la autoridad administrativa no impuso sanción alguna a la Cruz Roja, pero que contra dicha decisión, se han interpuesto recursos de apelación, los cuales se encuentran en trámite. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de los mismos.*
- 821.** *En cuanto a los nuevos alegatos presentados por la CGT que se refieren a la presentación por la Cruz Roja de contrapliegos con el objeto de reemplazar la convención colectiva vigente a pesar de que los trabajadores no han presentado pliego de peticiones, el Comité observa que el Gobierno no envía sus comentarios al respecto. El Comité cree entender, sin embargo, que sólo los trabajadores están legitimados para iniciar las negociaciones colectivas y que la mera presentación de un contrapliego por el empleador, sin que esté precedida por la presentación de un pliego de peticiones por parte de la organización sindical, carece de eficacia para iniciar por sí sola la negociación colectiva.*
- 822.** *En cuanto a los alegatos relativos a las presiones ejercidas sobre los miembros de la organización SINTRACRONAL para que renuncien a la convención colectiva, y la demora por parte del Ministerio de Trabajo en examinar y adoptar medidas en relación con las denuncias presentadas por la organización sindical, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual se encuentran en trámite una investigación administrativa contra la Cruz Roja por presuntas violaciones al derecho de asociación y una acción judicial ante el Juzgado Once Laboral de Distrito. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas a su alcance para acelerar la investigación administrativa y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, así como del resultado final de la acción judicial en trámite.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno una vez más que se garantice el derecho de los menores trabajadores de COOTRAMENOR que desempeñan sus tareas al exterior de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A. a ejercer libremente sus derechos sindicales a fin de defender sus derechos e intereses independientemente de si trabajan en relación directa con SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica S.A., si son trabajadores independientes o si trabajan para una cooperativa y que lo mantenga informado al respecto;*
- b) *en cuanto a la negativa por parte de las autoridades a inscribir como miembro de la junta directiva a la Sra. María Gilma Barahona Roa elegida por la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos del Estado (SINUTSERES) al cargo de fiscal, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de inscribir sin demora a la Sra. Barahona Roa como miembro de la Junta directiva del SINUTSERES. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- c) *en cuanto al desconocimiento por parte de la Cruz Roja de la cartilla de beneficios establecida convencionalmente con SINTRACRUZROJA, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de los recursos judiciales incoados, y*
- d) *en cuanto a los alegatos relativos a las presiones ejercidas sobre la organización SINTRACRONAL para que renuncien a la convención colectiva y la demora por parte del Ministerio de Trabajo en examinar y adoptar medidas en relación con las denuncias presentadas por la organización sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas a su alcance para acelerar la investigación administrativa, y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, así como del resultado final de la acción judicial en trámite.*

CASO NÚM. 2481

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

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
la Asociación Colombiana de Futbolistas
Profesionales (ACOLFUTPRO)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Federación Colombiana de Fútbol (COLFUTBOL) y la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR), así como los clubes profesionales que las conforman se niegan a negociar colectivamente, han amenazado con no contratar a los jugadores que estén afiliados o que ejerzan sus derechos sindicales y se ha pretendido ejercer sanciones sobre los jugadores que han ejercido dichos derechos

- 824.** La presente queja figura en una comunicación de fecha 3 de abril de 2006 de la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO). Con fecha 4 de mayo de 2006, la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIFPRO) apoya la queja presentada por ACOFUTPRO. Con fecha 25 de mayo de 2006, ACOFUTPRO presentó informaciones adicionales. Con fecha 3 de noviembre de 2006, envió informaciones sobre la naturaleza de su organización.
- 825.** En una comunicación de 14 de agosto de 2006, el Gobierno envió sus observaciones y cuestionó la admisibilidad de la queja.
- 826.** Colombia 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 (núm. 98), así como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

- 827.** En sus comunicaciones de 3 de abril y 25 de mayo de 2006, la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO) en su calidad de única organización existente que representa a los futbolistas profesionales, y de afiliada a la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIFPRO), presentó una queja contra el Gobierno de Colombia alegando la negativa de la Federación Colombiana de Fútbol (COLFUTBOL) y la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) que agrupa a clubes profesionales de fútbol, a negociar colectivamente. Concretamente alega que el 17 de agosto de 2004 se celebró una reunión entre ACOFUTPRO, COLFUTBOL y DIMAYOR con el fin de discutir el Estatuto del Jugador. En dicha reunión todas las partes se reconocieron mutuamente como representantes de los futbolistas y de los clubes de fútbol y discutieron temas diversos como el Estatuto del Jugador expedido por COLFUTBOL y su ajuste a la legislación laboral y las disposiciones de la Federación Internacional del Fútbol Asociado, así como la adopción conjunta de un modelo de contrato de trabajo que sirviera a todos los clubes profesionales. El 8

y 23 de febrero y el 7 de junio de 2005 se llevaron a cabo otras reuniones con los mismos objetivos. En esta última, los representantes de los futbolistas solicitaron a los empleadores (clubes profesionales) que se respetasen los derechos profesionales de los futbolistas y que el Estatuto del Jugador elaborado por COLFUTBOL respetara la reglamentación nacional e internacional. A tal fin, los representantes de los empleadores propusieron la presentación de un nuevo estatuto a ACOFUTPRO para que fuera discutido entre las partes y a su vez solicitaron que, a fin de resolver los aspectos laborales, ACOFUTPRO presentara un pliego de peticiones a fin de llegar a un acuerdo colectivo.

828. Con fecha 5 de julio de 2005, los futbolistas aprobaron por unanimidad el texto del pliego de peticiones que ACOFUTPRO presentó el 7 de julio a COLFUTBOL y DIMAYOR, como representantes de los empleadores. Con fecha 18 de julio de 2005, ACOFUTPRO propuso acordar un cronograma para discutir el proyecto de Estatuto del Jugador Colombiano como las fechas para negociar colectivamente. Después de varias reuniones fallidas, con fecha 22 de agosto de 2005, los presidentes de COLFUTBOL y DIMAYOR devolvieron el pliego de peticiones argumentando que ellos no eran los empleadores y que por ende carecían de facultad legal para discutir el pliego. No obstante, según la organización querellante, de conformidad con la circular O80 de 24 de agosto de 2005 emanada de DIMAYOR y COLFUTBOL reconocen haber sido autorizados para discutir temas laborales con los representantes de los trabajadores. La organización querellante añade que en todo caso, y de conformidad con la legislación colombiana (artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo), si DIMAYOR y COLFUTBOL consideraron que no eran competentes para negociar el pliego de peticiones, debieron haberlo transmitido a quien hubiera sido competente para negociar. Por esta razón, ACOFUTPRO solicitó a la autoridad del trabajo que impusiera sanciones a DIMAYOR y COLFUTBOL. Debido a la paralización de las conversaciones, y después de realizadas las asambleas correspondientes en los 18 clubes de fútbol afectados, los trabajadores decidieron el 30 de agosto de 2005 recurrir a la huelga. Al mismo tiempo, la organización querellante solicitó la intervención del Ministerio de la Protección Social para que reactivara las negociaciones. Según la organización querellante, el Gobierno respondió a través de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de la Protección Social que había cumplido con sus funciones al promover reuniones con los presidentes de los clubes en los que éstos señalaron su voluntad de que cada club negocie con sus propios jugadores. La organización querellante alega que esta actitud implica un desconocimiento de ACOFUTPRO en tanto que representante de los trabajadores.

829. ACOFUTPRO alega asimismo que los futbolistas sufrieron acosos y presiones para que no participaran en la huelga, siendo amenazados de despido y de otros actos de discriminación antisindical.

830. Finalmente, en su comunicación de 3 de noviembre de 2006, ACOFUTPRO envía información suplementaria relativa a la naturaleza de la organización y acompaña:

- a) copia de los estatutos de la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales en el que se establece la finalidad y el objeto de la organización que consiste en «la defensa de los derechos del jugador de fútbol profesional colombiano»;
- b) copia de un acta de acuerdo en la que DIMAYOR, COLFUTBOL y ACOFUTPRO se comprometen a discutir «en su integridad a la luz de la Constitución y de las normas legales vigentes, el proyecto de Estatuto del Jugador Colombiano que ha sido elaborado por el Comité Ejecutivo de COLFUTBOL que, en lo pertinente, consagrará los derechos fundamentales del trabajo e incorporará en el aspecto laboral los temas que a continuación se indican. 1. Marco general del contrato de trabajo [...]. 2. Obligaciones [...] de clubes y jugadores; 3. Régimen disciplinario [...]; 10. Terminación del contrato de trabajo...»;

c) un acta de acuerdo celebrada en la Unidad Especial de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo, en presencia del Viceministro del Trabajo en el que se llegó al siguiente acuerdo:

1. En la presentación del Estatuto del Jugador Colombiano se establece el siguiente texto: «el presente Estatuto fue concertado entre la Federación Colombiana de Fútbol y la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO), como representante de los jugadores profesionales de Fútbol de Colombia.

d) copias de los poderes (delegación de representatividad) otorgados por los jugadores a la mencionada asociación a fin de que los represente en la negociación colectiva.

831. ACOLFUTPRO envió una nueva comunicación con fecha 19 de febrero de 2007, en la que envía mayor información sobre las cuestiones examinadas.

B. Respuesta del Gobierno

832. En su comunicación de 14 de agosto de 2006, el Gobierno señala que los jugadores profesionales se agruparon en una organización civil y no constituyeron una organización de trabajadores a pesar de que la legislación vigente se lo permite y que, por ende, la queja es inadmisibles, ya que sólo pueden presentar quejas las organizaciones de trabajadores o de empleadores. El Gobierno añade que ACOLFUTPRO no está inscrita en el registro de organizaciones sindicales y que por lo tanto carece de competencia para negociar colectivamente ya que no puede presentar pliego de peticiones.

833. El Gobierno añade, por otra parte, que ni COLFUTBOL ni DIMAYOR pueden ser consideradas como organizaciones de empleadores. Se trata de entidades que regulan aspectos del fútbol en Colombia y, de este modo, se relacionan con los clubes de fútbol pero no son ni empleadores ni los agrupan. Estas entidades habían sido autorizadas por los clubes para elaborar un Estatuto del Jugador de carácter general, pero no para negociar colectivamente un pliego de peticiones. En este sentido, el Gobierno acompaña numerosas cartas de clubes de fútbol en las que éstos confirman no haber otorgado ni a COLFUTBOL ni a DIMAYOR representación alguna para que ellas negocien colectivamente en su nombre.

834. El Gobierno remite también copia de las diferentes decisiones administrativas en las que se imponen sanciones a diversos clubes de fútbol por incumplimiento de la legislación colombiana.

C. Conclusiones del Comité

835. *El Comité toma nota de la queja presentada por la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales en la que alega la negativa de la Federación Colombiana de Fútbol (COLFUTBOL) y de la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) a negociar colectivamente a pesar de la presentación de un pliego de peticiones, las diversas solicitudes de sanción a dichas entidades presentadas al Ministerio de la Protección Social, sin que haya habido avances concretos y el acoso, presiones y amenaza de despido que sufrieron los trabajadores para que desistieran de recurrir a la huelga decidida el 30 de agosto de 2005 por ACOLFUTPRO a raíz de la negativa a negociar.*

836. *El Comité toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno que plantea, en primer lugar, que la queja no es admisible debido a que ACOLFUTPRO es una asociación civil y no una organización sindical debidamente inscrita a pesar de que nada le impide constituirse como tal. El Gobierno añade que, por esta razón, tampoco puede presentar pliego de peticiones a los fines de la negociación colectiva. El Comité toma nota también de que*

según el Gobierno ni DIMAYOR ni COLFUTBOL son empleadores o representantes de los clubes de fútbol a los fines de la negociación colectiva, sino que han sido autorizados por éstos para elaborar el Estatuto del Jugador de Fútbol Colombiano.

- 837.** *El Comité observa que, en resumen, las cuestiones planteadas en el presente caso se refieren: a) la admisibilidad de la queja presentada por la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales planteada por el Gobierno, debido a que no está registrada como organización sindical lo que implica que no puede ser considerada como una organización de trabajadores con competencia para presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical; b) la negativa de DIMAYOR y COLFUTBOL a negociar colectivamente con ACOLFUTPRO debido a que esta última al ser una organización de carácter civil y no estar registrada como sindicato no puede presentar pliego de peticiones y porque DIMAYOR y COLFUTBOL no son los representantes de los empleadores (clubes de fútbol) sino que sólo han sido autorizados por éstos para elaborar un Estatuto del Jugador Colombiano, y c) presiones, amenazas de despido y otros actos de discriminación por parte de los clubes de fútbol contra los trabajadores a raíz de la decisión de recurrir a la huelga, debido a la negativa de DIMAYOR y COLFUTBOL a negociar colectivamente.*
- 838.** *En lo que respecta a la admisibilidad de la queja, el Comité observa que si bien ACOLFUTPRO no ha sido constituida como un sindicato, sino como una asociación de carácter civil, sus estatutos establecen que su finalidad consiste en «la defensa de los derechos del jugador de fútbol profesional colombiano». El Comité estima que la condición de trabajadores de los jugadores de fútbol profesional es indiscutible. Ello implica que deben estar cubiertos por los Convenios núms. 87 y 98 y, por ende, que deben gozar del derecho a asociarse para la defensa de sus intereses, aunque por las características específicas de su trabajo los futbolistas hayan estimado conveniente constituir una organización civil en vez de un sindicato. Ello no disminuye la calidad de ACOLFUTPRO en tanto que organización representante de los trabajadores futbolistas. Además, y en el mismo sentido, el Comité recuerda que «goza de entera libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización profesional desde el punto de vista de la Constitución de la OIT y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término» [véase Procedimiento de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical en **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006].*
- 839.** *Por otra parte, el Comité observa que de la lectura de la diferente documentación acompañada por la organización querellante y por el Gobierno se deduce que la calidad de ACOLFUTPRO de representante de los jugadores fue reconocida en numerosas oportunidades tanto por los clubes de fútbol, como por COLFUTBOL y DIMAYOR así como por el Gobierno. En efecto, durante diversas reuniones y durante la negociación del Estatuto del Jugador mantenidas con los clubes de fútbol, con DIMAYOR y con COLFUTBOL, ACOLFUTPRO fue reconocida como el interlocutor válido en tanto que representante de los trabajadores en lo que se refiere a la negociación de cuestiones de interés para los jugadores. Además, ACOLFUTPRO acompaña las copias de los poderes de representación que los jugadores le han otorgado a los fines de la negociación. En estas condiciones, el Comité rechaza el argumento planteado por el Gobierno en el sentido de que ACOLFUTPRO no puede ser considerada como una organización de trabajadores cuyo interés consista en la defensa de los intereses socioeconómicos de sus miembros.*
- 840.** *En cuanto a la negativa de COLFUTBOL y DIMAYOR a negociar colectivamente con ACOLFUTPRO debido a: 1) que por ser ACOLFUTPRO una asociación de carácter civil no puede presentar pliego de peticiones, y 2) que ni COLFUTBOL ni DIMAYOR son los reales empleadores de los futbolistas ni han recibido representación alguna de los clubes*

para negociar, el Comité observa que si bien los futbolistas son una categoría profesional particular de trabajadores independientes, que por las características de su trabajo puedan ser excluidos del ámbito de aplicación del Código Sustantivo del Trabajo, no pueden dejar de ser considerados como trabajadores y, por ende, están cubiertos por las garantías establecidas en los Convenios núms. 87 y 98. En este sentido, deben gozar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, como se subrayó en los párrafos anteriores, y estas organizaciones deben poder negociar colectivamente en defensa de los intereses de los trabajadores que las integran y que expresamente han otorgado poderes a ACOOLFUTPRO para que negocie en su nombre.

- 841.** *Por otra parte, en lo que respecta a la negativa de COLFUTBOL y DIMAYOR a negociar colectivamente debido a que según lo señalado por el Gobierno dichas organizaciones no son los empleadores de los futbolistas, sino que recibieron facultades de los clubes (los empleadores directos de los futbolistas) exclusivamente para elaborar un Estatuto del Jugador Colombiano, el Comité recuerda que el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical. El Comité estima que si, tal como afirma el Gobierno, ni COLFUTBOL ni DIMAYOR son los empleadores de los futbolistas, ni constituyen una organización que represente los intereses de dichos empleadores, ACOOLFUTPRO debería poder negociar directamente con cada uno de los clubes interesados. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que de conformidad con el Convenio núm. 98 tome medidas para garantizar el derecho de negociación colectiva de ACOOLFUTPRO en su condición de organización profesional representante de los futbolistas, ya sea con los clubes de fútbol directamente o con la organización de empleadores que éstos elijan para representarlos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 842.** *El Comité observa que las negociaciones entre DIMAYOR y COLFUTBOL con ACOOLFUTPRO sobre el Estatuto del Jugador Colombiano, respecto del cual las primeras habían recibido poderes de parte de los clubes de fútbol también se han visto estancadas. El Comité pide a las partes que realicen los esfuerzos a su alcance para continuar dichas negociaciones.*
- 843.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a las presiones, amenazas de despido y otros actos de discriminación por parte de los clubes de fútbol contra los trabajadores a raíz de su decisión de recurrir a la huelga, debido a la negativa de DIMAYOR y COLFUTBOL a negociar colectivamente, el Comité recuerda que ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 772]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación a fin de determinar la existencia de presiones y amenazas de despido y otros actos de discriminación ejercidos sobre los trabajadores por su decisión de recurrir a la huelga y, en caso de comprobarse dichos alegatos, que tome medidas para sancionar debidamente a los responsables. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 844.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité pide al Gobierno que de conformidad con el Convenio núm. 98 tome medidas para garantizar el derecho de negociación colectiva de ACOOLFUTPRO, en su condición de organización profesional representante de los futbolistas, ya sea con los clubes de fútbol directamente o con la*

organización de empleadores que éstos elijan para representarlos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

- b) el Comité pide a ACOOLFUTPRO, DIMAYOR y COLFUTBOL, que realicen los esfuerzos a su alcance para reanudar las negociaciones sobre el Estatuto del Jugador Colombiano, y*
- c) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación a fin de determinar la existencia de presiones y amenazas de despido y otros actos de discriminación ejercidos sobre los trabajadores por su decisión de recurrir a la huelga y, en caso de comprobarse dichos alegatos, que tome medidas para sancionar debidamente a los responsables. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2493

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A.
Compañía de Seguros (SINTRAPREVI)**

Alegatos: discriminación antisindical contra los trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical, la presentación de contraplegos por parte de la empresa, la elaboración de un Plan Voluntario de Beneficios en desmedro de la organización sindical; la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no afiliados con las consecuentes presiones a los trabajadores afiliados para que dejen de pertenecer al sindicato y la supresión de beneficios convencionales a favor de 114 trabajadores oficiales en virtud de una decisión del Consejo de Estado

- 845.** La presente queja figura en una comunicación, de 23 de mayo de 2006, del Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI).
- 846.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 26 de octubre de 2006.
- 847.** Colombia 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), así como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos del querellante

- 848.** En su comunicación de 23 de mayo de 2006, el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI) alega actos de discriminación antisindical en el seno de la Compañía de Seguros La Previsora S.A. ya que no se ha incrementado el salario de los 577 trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical desde enero de 2003. No obstante, según la organización sindical, los trabajadores oficiales de mayor rango de la empresa recibieron un incremento salarial de entre 3,5 a 4,8 por ciento. La organización querellante añade que las acciones administrativas y judiciales incoadas tuvieron resultado negativo. Además, la empresa ha presentado siete contraplegos con el objetivo de menoscabar el régimen convencional vigente.
- 849.** Por otra parte, con fecha 29 de junio de 2005, la empresa procedió a aprobar un «Plan Voluntario de Beneficios» con el objeto de provocar la desafiliación masiva de los trabajadores. Según la organización querellante, la empresa ya fue sancionada por prácticas similares por la Corte Constitucional. El 6 de julio se aprobó el Plan Voluntario de Beneficios y durante los meses de enero y febrero de 2006, los directivos de La Previsora S.A. promovieron la firma de un pacto colectivo incitando para ello a los empleados a renunciar a la organización sindical.
- 850.** Finalmente, la organización sindical alega que, con fecha 18 de mayo de 2006, se notificó a 114 funcionarios y trabajadores oficiales de la empresa, la pérdida de los beneficios económicos establecidos en el «Estatuto del Directivo» anulado parcialmente, el 16 de febrero de 2006, por la Sección Segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado.

B. Respuesta del Gobierno

- 851.** En su comunicación de 26 de octubre de 2006, el Gobierno señala que, en relación con el aumento salarial, la organización sindical interpuso una acción de amparo para lograr el aumento salarial la cual no procedió al considerarse en primera y segunda instancia lo siguiente:

De consiguiente no se puede afirmar que por tratarse de trabajadores de la misma empresa, con aumentos para unos en tanto que para otros no, se encuentran en situación de desigualdad, pues, los accionantes son trabajadores oficiales que se rigen por la ley núm. 6 de 1945, su decreto reglamentarios núm. 2127 del mismo año y la convención colectiva, en tanto que los directivos, como los denomina la accionante, son empleados públicos nombrados por decreto, cuyo salario fue fijado, en 2005, acorde con el decreto núm. 926 de 30 de marzo de este año.

Por manera, que si en el caso *sub examine*, los actores consideran según su personal apreciación, que se encuentran en situación de desigualdad y se les está vulnerando otros derechos, por tratarse de una situación originada en la convención colectiva de trabajo, lo pertinente es que la organización sindical proceda a trabar el conflicto laboral con la empresa, denunciado la convención dentro de los 60 días anteriores a su prorrogación automática, según la interpretación que del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo hizo la Corte Constitucional en la sentencia C-1050 de 4 de octubre de 2001: <(…) los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinen si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones (subrayado fuera del texto original) sin que sus falencias se puedan entrar a suplir a través del instituto de la tutela, que no esta llamado a reemplazar los mecanismos ordinarios de defensa>.

Resulta entonces desatinado, para alcanzar la igualdad que invocan los accionantes acudir a la acción tutelar para forzar a La Previsora S.A. a disponer el aumento salarial de los trabajadores oficiales en los términos que corresponde a los empleados públicos, pues, la naturaleza residual y subsidiaria de la tutela hace imposible entrar a polemizar sobre tales aspectos, máxime cuando los aumentos de aquellos fueron tema tratado en la convención colectiva.

- 852.** Por su parte, la empresa señala en una comunicación adjuntada por el Gobierno que la organización sindical no ha presentado pliego de peticiones en 2003, 2005 y 2006, razón por la cual no fue posible negociar incrementos salariales para los afiliados. En efecto, según la empresa, si bien denunció la convención colectiva el 31 de diciembre de 2002, a efectos de buscar una modificación estructural de la misma, las organizaciones sindicales no presentaron pliego de peticiones y la negociación no fue posible ya que sólo las organizaciones sindicales están legitimadas para iniciar la negociación. En efecto, según la comunicación de La Previsora S.A., la empresa ha invitado a la organización sindical para que, por medio de un proceso informal, se habilitara la discusión sobre los incrementos salariales y a la modificación de las cláusulas estructurales planteadas por la empresa cuyo objetivo es lograr una mejor competitividad en el mercado privado. Según la empresa no se logró acuerdo alguno en virtud de la posición intransigente de la organización sindical.
- 853.** En relación con el Plan Voluntario de Beneficios, el Gobierno señala que la organización sindical no presenta pruebas que sustenten sus alegatos y por su parte, la empresa niega la elaboración de Plan Voluntario de Beneficios alguno.
- 854.** Respecto del pacto colectivo, como se ha explicado en diferentes oportunidades, es una figura contemplada dentro de nuestra legislación laboral vigente, que al igual que la convención colectiva, es un instrumento o mecanismo para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga. Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia SU-342/95, consideró: *«... estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. (...). Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuantos estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical».*
- 855.** El pacto colectivo de trabajo es una figura legal, que al igual que la convención colectiva de trabajo, fija unas condiciones que rigen el contrato de trabajo, pero que, en ningún momento, debe menoscabar los derechos de los trabajadores sindicalizados. En el presente caso fue un grupo de trabajadores los que le propusieron a la empresa la suscripción de un pacto, como solución a un conflicto que no ha dado resultado positivo para los trabajadores, es decir que fue a iniciativa de los trabajadores y no de la empresa, actuación que es acorde con el texto de los Convenios núms. 87 y 98. En su comunicación, la empresa señala que algunos trabajadores no sindicalizados estuvieron analizando la posibilidad de obtener una mayoría que permitiera buscar una solución integral al largo conflicto existente entre la empresa y el sindicato a través de la firma de un pacto colectivo en el que participara la mayoría de los trabajadores de la empresa.

856. En relación con la anulación de los beneficios, establecidos en el Estatuto del Directivo, a 114 funcionarios en virtud de una decisión del Consejo de Estado, el Gobierno señala que tratándose de una sentencia de nulidad proferida por la Sección Segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo, el Gobierno no tiene competencia para cuestionarlo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 113 de la Constitución Política relativo a la división de poderes del Estado. Por su parte, la empresa señala que su actuación se limitó a cumplir la sentencia de nulidad dictada por la autoridad judicial.

C. Conclusiones del Comité

857. *El Comité toma nota de los alegatos presentados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. y de la respuesta del Gobierno a los mismos, así como de la comunicación de la empresa enviada también por el Gobierno.*

858. *El Comité observa que los alegatos se refieren a: a) la discriminación antisindical ejercida por la empresa La Previsora S.A. contra 577 trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical manifestada en la negativa a incrementarles el salario desde enero de 2003, a pesar de que en la empresa se han incrementado los salarios de otros trabajadores oficiales de mayor rango; b) la presentación de contrapliegos por parte de la empresa en siete oportunidades, con el objeto, según la organización querellante, de suprimir los beneficios alcanzados en la convención colectiva vigente; c) la elaboración de un Plan Voluntario de Beneficios que tiene por objeto provocar la desafiliación masiva de los trabajadores; d) las presiones ejercidas sobre los trabajadores para que firmen un pacto colectivo y para que se desafilien del sindicato, y e) la supresión de beneficios convencionales de 114 trabajadores oficiales establecidos en el Estatuto del Directivo anulado por la Sección Segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado.*

859. *En lo que respecta a la alegada discriminación contra los trabajadores oficiales sindicalizados que no han recibido un incremento salarial desde enero de 2003, el Comité toma nota de que, según el Gobierno y la empresa, dicho incremento sólo puede establecerse en el marco de la negociación colectiva y que la organización sindical no ha presentado pliego de peticiones desde 2002 a pesar de las diversas invitaciones de la empresa para que lo haga. El Comité toma nota de que las acciones judiciales incoadas por la organización sindical han sido rechazadas en virtud de que la organización sindical no ha denunciado la convención colectiva vigente y no ha presentado pliego de peticiones, elementos necesarios para que la negociación sobre el incremento salarial pueda tener lugar.*

860. *En lo que respecta a la presentación de siete contrapliegos por parte de la empresa, el Comité toma nota de que, según el Gobierno y la empresa, la intención consistía en modificar el contenido de la convención. No obstante, señalan que, de conformidad con la legislación, sólo las organizaciones sindicales están legitimadas para iniciar la negociación colectiva, con lo cual si éstas no presentan pliego de peticiones, los contrapliegos carecen totalmente de efecto. El Comité recuerda que «la posibilidad ofrecida a los empleadores, conforme a la legislación, de presentar pliegos que contengan sus proposiciones a los fines de la negociación colectiva, si los mismos constituyen meramente una base para la negociación voluntaria a que se refiere el Convenio núm. 98, no debe considerarse como una violación de los principios aplicables en la materia» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 931].*

- 861.** *En lo que respecta a la elaboración de un Plan Voluntario de Beneficios con el objeto de provocar una desafiliación masiva de los trabajadores, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la organización sindical no ha presentado suficientes pruebas al respecto y que la empresa niega la existencia del mismo. En estas condiciones, el Comité pide a la organización querellante que precise sus alegatos.*
- 862.** *En cuanto a las alegadas presiones ejercidas sobre los trabajadores para que firmen un pacto colectivo y se desafilien por consiguiente de la organización sindical, la Comisión toma nota de la explicación suministrada por el Gobierno relativa al sistema legal colombiano que prevé la existencia de convenciones colectivas y de pactos colectivos. En efecto, estos últimos sólo pueden ser suscritos en aquellos casos en que la organización sindical presente en una empresa no representa al 30 por ciento de los trabajadores. El Comité toma nota de que, según lo manifestado por la empresa, los trabajadores no sindicalizados estuvieron analizando la posibilidad de obtener una mayoría para poder firmar un pacto colectivo. Teniendo en cuenta que la organización querellante alega la existencia de presiones sobre los trabajadores sindicalizados para que firmen el pacto colectivo, y observando que de acuerdo con la legislación, para que ello sea posible, los trabajadores sindicalizados deben dejar de pertenecer al sindicato, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación a fin de determinar si en el marco de la promoción de la firma del pacto colectivo, los trabajadores sindicalizados recibieron presiones. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 863.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a la supresión de beneficios de 114 trabajadores oficiales establecidos en el Estatuto del Directivo anulado por la Sección Segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que se trata de una decisión de la autoridad judicial y que, por ende, es incompetente para cuestionarla y por su parte, la empresa señala que está obligada a cumplir con las sentencias judiciales. El Comité observa que de la lectura de los artículos del Estatuto acompañado por la organización querellante se deduce que se trata de beneficios otorgados en virtud de una decisión unilateral de la Junta directiva de la empresa en beneficio de los trabajadores con cargo de dirección en la misma. Sin embargo, el Comité no cuenta con una copia de la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado que le permita conocer las causas de la anulación de dicho estatuto. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, a fin de poder expedirse con pleno conocimiento de la situación.*

Recomendaciones del Comité

- 864.** *En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité pide a la organización querellante que precise sus alegatos en relación con la elaboración de un Plan Voluntario de Beneficios con el objeto de provocar una desafiliación masiva de los trabajadores;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación a fin de determinar si en el marco de la promoción de la firma del pacto colectivo, los trabajadores sindicalizados recibieron presiones y que lo mantenga informado al respecto, y*

- c) *en lo que respecta a los alegatos relativos a la anulación de beneficios de 114 trabajadores oficiales establecidos en el Estatuto del Directivo por decisión de la Sección Segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo.*

CASO NÚM. 2495

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

**Queja contra el Gobierno de Costa Rica
presentada por
la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: asalto armado de la sede de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum por parte de dos individuos, con amenazas de muerte a cinco dirigentes o trabajadores y robo de sus pertenencias y de una computadora de la Confederación, después de haber registrado las oficinas

- 865.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de fecha 12 de junio de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 14 de agosto de 2006.
- 866.** Costa Rica 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

- 867.** En su comunicación de 12 de junio de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se refiere a las graves amenazas y amedrentamientos contra la vida de trabajadores y dirigentes sindicales de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) a raíz de un asalto que se produjo contra la sede de este organismo sindical.
- 868.** La CIOSL precisa que el 24 de mayo de 2006, a las 10 horas, se encontraban en el local sindical de la CTRN, las siguientes personas: Tannia González, recepcionista; Nieves Granja; Gustavo Hernández, misceláneo; Alejandro López, secretario de organización y Tyronne Esna, secretario de educación. A esa hora la Sra. González ingresó abruptamente en la sala de reuniones empujada por un sujeto que le tapaba la boca y le amenazaba con un revólver en la cabeza, obligando a los demás a tirarse al suelo. A Tyronne Esna le pusieron un revólver en la boca.

- 869.** Estas personas de la CTRN fueron atadas con gasas plásticas y uno de los sujetos pidió que se les indicara dónde estaba el dinero, mientras que el otro procedía a despojarlos de sus pertenencias: billeteras, cinco teléfonos celulares, dos agendas electrónicas, objetos de oro, dinero en efectivo, chequeras y demás documentos de la CTRN y también se llevaron las llaves de los automóviles de los Sres. López y Esna. Al mismo tiempo que preguntaban por la caja fuerte, registraban los archivos, los revolvieron, sacaron los expedientes de todas las oficinas y posteriormente trasladaron a todos a uno de los servicios higiénicos, donde continuaron amenazándolos en el sentido de que si hablaban y decían algo los iban a matar.
- 870.** Estos delincuentes se comunicaban con una persona del exterior por medio de un celular al mismo tiempo que amenazaban con matar a las personas de la CTRN. Comentaron que sabían que el dirigente sindical Rodrigo Aguilar se encontraba en Brasil y que había tres personas más. Registraron todo el local y se llevaron una computadora que contenía información muy valiosa para la CTRN y una denuncia ante la OIT. Después de tirarlos al suelo partieron dejando a las personas de la CTRN en esa posición durante 45 minutos, hasta que lograron quitarse las ataduras.

B. Respuesta del Gobierno

- 871.** En su comunicación de 14 de agosto de 2006, el Gobierno declara que la organización querellante se refiere a hechos ajenos a la materia competencia de la OIT, a saber, hechos que giran alrededor de un asalto al local sindical y supuesto amedrentamiento contra dirigentes y trabajadores de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), acaecido el 24 de mayo de 2006. El Gobierno señala que sobresale el desconocimiento que la referida organización sindical demuestra en torno a los esfuerzos que se encuentran realizando los órganos competentes en atender situaciones análogas a las que se denuncia en esta ocasión, así como al Estado de Derecho en que se desenvuelven las autoridades en Costa Rica.
- 872.** El Gobierno considera en esta materia que todos deben guardar prudencia al momento de formular conclusiones. Y es que en todas las sociedades ocurren hechos delictivos, producto del hampa y vandalismo, contra los cuales permanentemente se encuentran trabajando las fuerzas represivas que cada país tiene implementados. En Costa Rica, todos los procesos administrativos y judiciales concluyen cuando se han cumplido todas las etapas. Antes no. Saltarse el debido proceso consagrado en el ordenamiento jurídico, en lo administrativo o judicial, corresponde negar el ordenamiento constitucional. Efectivamente, Costa Rica dentro del estado de derecho en que se desenvuelve garantiza el libre ejercicio de los derechos humanos básicos, como los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.
- 873.** El Gobierno añade, por tratarse los hechos denunciados de la atención de la presunta comisión de un ilícito penal, ajeno a toda materia laboral, el artículo 153 de la Constitución Política dispone que corresponderá al Poder Judicial, además de las funciones que ese cuerpo normativo le señala, conocer de las causas penales, cualquiera que sea su naturaleza y la calidad de las personas que intervengan y resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar las resoluciones que pronuncie, con la ayuda de la fuerza pública si es necesario. El Gobierno adjunta un informe del Organismo de Investigación Judicial de fecha 30 de junio de 2006, donde se señala lo siguiente:

(... en relación a los hechos que ocurrieron en las oficinas de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN); es interés del suscrito hacer de su estimable conocimiento, que a partir del instante en que este Organismo supo de la lamentable situación que afectó al personal de tan importante entidad, se brindó la atención que normalmente se brinda en este tipo de casos, coordinando un trámite inmediato que permitiera la pronta resolución del robo.

En este sentido, se recibe la denuncia N. 000-06-10756 y el caso es atendido por los Oficiales Luis Jaramillo Granados y Marco Carrión Hernández, ambos investigadores destacados en la Unidad de Asaltos de la Sección Delitos Contra la Propiedad del Departamento de Investigaciones Criminales, de este Organismo, quienes a través del Informe con el número único N°06-010572-042-PE, remiten el pasado 21 de junio a la Fiscalía de Asaltos del Ministerio Público, el informe correspondiente a las diligencias efectuadas hasta la fecha.

De la revisión de dicho Informe, se desprende que el 24 de mayo, fecha en que el personal destacado en las oficinas de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, fue víctima de un asalto, los Oficiales de la Sección de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios se presentaron al lugar, a fin de proceder con la revisión y búsqueda de indicios, procediendo a la toma de fotografías y rastreo de huellas latentes, lo cual les permitió confeccionar la respectiva acta de inspección, registro y recolección de indicios.

Asimismo, se procedió a entrevistar a los cinco funcionarios que fueron víctimas del asalto y robo, además de realizar entrevistas a propietarios y personal de varios de los negocios aledaños para determinar alguna relación con posibles hechos ocurridos recientemente, con lo que se establece que posiblemente los dos sujetos que ese día actuaron en las instalaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, pudieron haber realizado robos similares en otras edificaciones, procurando siempre el hurto de computadoras personales, así como objetos de uso personal de los empleados o funcionarios, tales como: teléfonos celulares, relojes, dinero en efectivo, entre otros.

Sin embargo, pese a las entrevistas realizadas así como al reconocimiento fotográfico que se efectuó con dos de los funcionarios de la Confederación de Trabajadores, a fin de determinar la posibilidad de reconocer a alguno de los sospechosos en los registros que posee este Organismo, no fue posible obtener algún resultado positivo.

Por lo pronto, el personal de la citada Unidad Policial, continúa avocado a la investigación respectiva, bajo la dirección funcional del Ministerio Público, de tal manera que se pueda dar con los responsables de estos ilícitos, por lo que una vez que se tengan resultados positivos, se informará lo que corresponda.)

- 874.** El Gobierno declara que deplora en forma explícita todos los actos delictivos, aplicando el rigor de la ley en aquellos casos en que se logre demostrar la comisión de esos ilícitos. El Gobierno pide que en atención a sus declaraciones anteriores se desestime la queja.

C. Conclusiones del Comité

- 875.** *El Comité observa que en la presente queja la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alega el asalto a la sede de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) por parte de dos individuos armados (que se comunicaban con una persona del exterior por medio de un teléfono celular) que ataron y amenazaron de muerte a dos dirigentes sindicales de la CTRN (Sres. Alejandro López y Tyronne Esna) y tres trabajadores de la CTRN, despojándolos de sus pertenencias y documentos y llevándose una computadora con información muy valiosa para la CTRN al tiempo que registraban y revolvían los archivos de todas las oficinas.*
- 876.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) deplora todos los hechos delictivos; 2) aunque se trate de un asalto a un local sindical y de supuesto amedrentamiento de dirigentes sindicales y trabajadores que estaban dentro debe guardarse prudencia al momento de formular conclusiones ya que se trataría de hechos delictivos producto del hampa y vandalismo ajenos a la competencia de la OIT; 3) el Organismo de Investigación Judicial (OIJ) señala que dos de sus investigadores (oficiales de la Unidad de Asaltos de la Sección de Delitos contra la Propiedad del Departamento de Investigaciones Criminales) se personaron el mismo día (24 de mayo de 2006) en el lugar de los hechos entrevistando a las personas presentes en el local sindical y realizando las diligencias debidas (rastreo de huellas, toma de fotografías, etc.); según el OIJ posiblemente los dos asaltantes de la sede de la CTRN pudieron haber realizado robos*

similares en otras edificaciones procurando el robo de computadoras y objetos de uso personal, como en el caso de la CTRN; según la OIJ dos de los funcionarios de la CTRN no reconocieron a los sospechosos en los registros (fotográficos) que posee este Organismo; 4) la investigación prosigue bajo la dirección funcional del Ministerio Público.

877. *El Comité deplora la gravedad de los hechos alegados que incluyen amenazas de muerte, contra cinco dirigentes sindicales y trabajadores de la CTRN, el robo de sus posesiones, así como el registro de los archivos de las oficinas de la CTRN y el robo de una computadora y los expedientes de la organización. El Comité estima que no dispone todavía de elementos suficientes para determinar con toda certeza si estos hechos delictivos tenían una finalidad antisindical o si, como apunta el Gobierno, se podría tratar de hechos delictivos producto del vandalismo. El Comité recuerda que los casos de amenazas de muerte de sindicalistas y de robo a organizaciones sindicales o a sindicalistas forman parte de las materias en que tiene plena competencia y exigen la realización de investigaciones judiciales con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos hechos delictivos, y así, dentro de lo posible, poder deslindar las responsabilidades, determinar los móviles del hecho delictivo, sancionar a los culpables, prevenir la repetición de tales actos y hacer posible la restitución de los bienes robados.*

878. *En estas condiciones, el Comité, al tiempo que toma nota de las investigaciones emprendidas espera que las mismas permitirán identificar lo antes posible a los culpables y sancionarlos severamente y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el avance de las investigaciones y de toda decisión judicial que se dicte.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité deplora la gravedad de los hechos alegados que incluyen amenazas de muerte contra cinco dirigentes sindicales y trabajadores de la CTRN, el robo de sus posesiones, así como el registro de los archivos de las oficinas de la CTRN y el robo de una computadora y los expedientes de la organización, y*
- b) el Comité espera que las investigaciones emprendidas permitirán determinar los móviles del hecho delictivo, encontrar a los culpables y sancionarlos severamente, así como hacer posible la restitución de los bienes robados y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el avance de las investigaciones y de toda decisión judicial que se dicte.*

CASO NÚM. 2471

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

**Queja contra el Gobierno de Djibouti
presentada por
la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Dirección del Puerto de Djibouti pone trabas al libre ejercicio de los derechos sindicales mediante diversas acciones: despido de 11 dirigentes y sindicalistas; detención de 170 trabajadores y despido de otros 25, a raíz de una huelga de solidaridad; arresto y detención preventiva de 12 trabajadores; acoso policial y jurídico repetido de los trabajadores; advertencias con el tenor: «último aviso antes del despido», dirigidas a 120 trabajadores que recolectaban fondos para sostener financieramente a los trabajadores despedidos

- 880.** La queja figura en comunicaciones de la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) de fecha 26 de octubre de 2005 y 24 de enero de 2006, y en comunicaciones de fecha 20 y 24 de junio de 2006, en las que la UDT proporciona informaciones complementarias.
- 881.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité debió postergar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafo 10], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno señalando que, en virtud de la regla de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.^o informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 882.** Djibouti 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

- 883.** La organización querellante alega que, obligados a trabajar desde 2004 en un contexto de violaciones flagrantes de las leyes y reglamentos del trabajo y de abuso de poder por parte de la Dirección del Puerto Autónomo Internacional de Djibouti, los empleados del Puerto decidieron someter el caso, por intermedio de la Unión de Trabajadores del Puerto (UTP), a las instancias competentes y a las autoridades nacionales, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional (Inspección del Trabajo, Ministerio de Tutela y Presidencia de la República).
- 884.** Habiendo agotado todos los recursos reglamentarios, la UTP depositó un preaviso de huelga después de una asamblea general celebrada el 10 de septiembre de 2005. La

organización querellante señala que el Ministerio de Empleo primero intentó impedir la huelga antes de cambiar de opinión e invitar a las dos partes a la mesa de negociaciones el mismo día de la huelga, el 14 de septiembre de 2005. El atisbo de diálogo social se frustró sin embargo rápidamente por instigación de la Dirección del Puerto.

- 885.** La organización querellante alega, en particular, que el 24 de septiembre de 2005, once (11) responsables y afiliados sindicales fueron despedidos; que con posterioridad a una huelga de solidaridad iniciada al día siguiente 170 trabajadores fueron conducidos a un centro de detención y que otros 25 trabajadores fueron despedidos (la lista de trabajadores despedidos del Puerto de Djibouti en el curso de conflicto colectivo se adjunta a la queja); que 12 trabajadores en detención preventiva por provocación a una rebelión manifiesta y por participación en una agrupación delictiva fueron puestos en libertad por decisión judicial del 2 de octubre de 2005; que a este respecto la Sala de lo Correccional de la Corte de Apelaciones de Djibouti condenó arbitrariamente a los mencionados trabajadores a penas de encarcelamiento de hasta dos meses con suspensión de la pena (tres de ellos fueron declarados culpables del delito de participar en una manifestación ilegal y de obstruir el ejercicio de la libertad de trabajo; los otros fueron declarados culpables de proferir amenazas y de agrupamiento en la vía pública susceptible de perturbar el orden público). La organización querellante denuncia asimismo advertencias con el tenor: «último aviso antes del despido» dirigidas a 120 trabajadores que recolectaban fondos para sostener financieramente a los trabajadores despedidos y, de manera general, acoso policial y jurídico a los trabajadores (véase la comunicación de 24 de enero de 2006). La organización querellante pide al Comité que formule las recomendaciones necesarias a los efectos de anular las decisiones relativas al despido de los huelguistas.
- 886.** En su comunicación de 24 de junio de 2006, la UDT destaca que los actos de violación de la libertad sindical se inscriben en el marco de una política de represión salvaje e inhumana por parte del Gobierno. Este último ha franqueado una nueva etapa con la detención de cuatro sindicalistas afiliados a la UDT, acusados de proporcionar informaciones a una potencia extranjera y de ultraje al Presidente de la República, y mantenidos en régimen de prisión preventiva en la cárcel de Gabode, donde permanecieron casi un mes. La organización querellante alega que estas detenciones, arrestos y procedimientos judiciales son arbitrarios e infringen las reglas esenciales del procedimiento penal. Además de lo anterior a los dos acusados se les confiscó el pasaporte.

B. Conclusiones del Comité

- 887.** *El Comité lamenta que pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a las alegaciones de la organización querellante, aun cuando ha sido invitado varias veces, inclusive a través de un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*
- 888.** *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [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 asunto sin contar con las informaciones del Gobierno, que esperaba tener en su poder.*
- 889.** *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar las alegaciones de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste para su reputación el hecho de que presenten respuestas*

detalladas a las alegaciones en su contra, para poder realizar un examen objetivo de las mismas [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

- 890.** El Comité toma nota de que, en un contexto de intimidaciones y de agravación de las violaciones de los derechos sindicales, el caso en cuestión se refiere a las medidas de represalia vinculadas con el estallido de un conflicto colectivo en 2004 en el Puerto Autónomo Internacional de Djibouti: despido abusivo de 36 dirigentes sindicales y sindicalistas; detención de 170 trabajadores que se solidarizaban con los trabajadores despedidos; arresto y detención preventiva de 12 trabajadores por provocar una rebelión manifiesta y participar en una agrupación delictiva; amenazas de despido contra 120 trabajadores que recolectaban fondos para sostener financieramente a los trabajadores despedidos.
- 891.** El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a las alegaciones de despido abusivo de que son víctima dirigentes sindicales y sindicalistas. El Comité recuerda a este respecto que el derecho de huelga es uno de los medios de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, y que se trata de un corolario indisociable del derecho sindical protegido por el Convenio núm. 87 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 522 y 523].
- 892.** El Comité llama la atención del Gobierno acerca de que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical radica en que los trabajadores deben beneficiarse de una protección adecuada frente a todo acto discriminatorio que menoscabe la libertad sindical en materia de empleo — despido, traslado, retrogradación y otros actos perjudiciales — y que tal protección es particularmente deseable en lo que respecta a los delegados sindicales, habida cuenta de que para desempeñar sus funciones sindicales con plena independencia deben contar con la garantía de que no sufrirán ningún perjuicio a raíz del mandato sindical que ostentan [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 799].
- 893.** El Comité pide por lo tanto al Gobierno que tome rápidamente medidas para realizar una investigación independiente acerca de las alegaciones de despido abusivo de 36 dirigentes sindicales y sindicalistas en el Puerto de Djibouti y, si se verifican tales alegaciones, adopte las medidas necesarias para poner término a esos actos discriminatorios y sancionar a los responsables de ellos así como para reintegrar a los trabajadores despedidos con el pago de los salarios caídos. El Comité considera además que el Gobierno debe velar por asegurar una protección adecuada y eficaz contra los actos de discriminación antisindical, poniendo énfasis en la reintegración del trabajador como un medio de reparación eficaz. El Comité recuerda que a las personas que hayan sido objeto de discriminación antisindical se les debería ofrecer la posibilidad de ser reintegradas a sus puestos de trabajo y que, cuando la reintegración resulte imposible, el Gobierno debería velar por que dichas personas reciban una indemnización adecuada, lo cual constituiría una sanción suficientemente disuasiva frente a los despidos antisindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 837 y 845].
- 894.** Por otra parte, en cuanto a las alegadas detenciones en virtud de una huelga de solidaridad, lamentando una vez más la ausencia de observaciones por parte del Gobierno, el Comité recuerda firmemente que el arresto y la detención de sindicalistas, así como las acciones de acoso e intimidación denunciadas ponen en grave peligro el libre ejercicio de los derechos sindicales; que las autoridades no deberían recurrir a la detención y el encarcelamiento de las personas por el hecho de organizar o participar en una huelga pacífica; que nadie debería verse privado de su libertad ni ser objeto de sanciones penales por el simple hecho de haber organizado una huelga pacífica o de haber participado en ella y que el Gobierno debería adoptar medidas severas respecto de tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 671 y 672].

895. *El Comité toma nota por último, con profunda preocupación, de las alegaciones relativas al arresto y la detención de cuatro sindicalistas afiliados a la UDT, a saber, los señores Adan Mohamed, Hassan Cher Hared, Mohamed Ahmed Mohamed y Djibril Ismael Egueh y de los procedimientos judiciales de que son objeto. El Comité espera que estos responsables sindicales hayan sido puestos en libertad y que ya no pese sobre ellos cargo alguno, e insta al Gobierno a que facilite informaciones precisas sobre esta cuestión.*

Recomendaciones del Comité

896. *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, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos del querellante. El Comité insta al Gobierno que se muestre más cooperativo en el futuro;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente disposiciones para que se realice una investigación independiente acerca del despido abusivo de 36 dirigentes sindicales y sindicalistas en el Puerto de Djibouti. Si se verifica que tales alegaciones tienen fundamento, el Comité ruega al Gobierno que adopte rápidamente las medidas necesarias para poner término a estos actos discriminatorios, sancionar a los responsables de los mismos, y reintegrar a los trabajadores con el pago de los salarios caídos, y que cuando el reintegro no resulte posible, el Comité pide al Gobierno que vele por que los trabajadores de que se trata reciban una indemnización adecuada, que constituya una sanción suficientemente disuasiva frente a los despidos antisindicales;*
- c) *el Comité espera que los dirigentes sindicales, Sres. Adan Mohamed, Hassan Cher Hared, Mohamed Ahmed Mohamed y Djibril Ismael Egueh hayan sido liberados y que ya no pese sobre ellos cargo alguno, e insta al Gobierno a que facilite informaciones precisas sobre esta cuestión.*

Lista de trabajadores del Puerto Autónomo Internacional de Djibouti despedidos a raíz del conflicto colectivo (14 a 27 de septiembre de 2005)

Núm.	Expediente	Nombre	Situación profesional en el momento del despido	Años en funciones en el Puerto	Función sindical	Función profesional	Anotación al margen
01	1220	Ali Ibrahim Darar	En actividad	24	Secretario General Adjunto	Jefe de Operaciones	
02	2108	Wahib Ahmed Dini	En actividad	8	2.º Secretario General Adjunto	Operador Grúas-Pórtico	
03	1756	Mohamed Ahmed Mohamed	En actividad	12	Secretario Asuntos Jurídicos	Técnico	
04	2142	Mohamed Ali Ahmed	En actividad	10	Secretario Relaciones Exteriores	Responsable del material y la tripulación (Chef de bord)	
05	1562	Abdourahman Bouh Il Tireh	En actividad	21	Secretario Información/Com.	Técnico navegante	
06	2124	Ali Ibrahim Chireh	En actividad	6	Delegado del personal y sindical	Operador Grúas-Pórtico	
07	1705	Yacin Ahmed Robleh	En actividad	19	Delegado del personal y sindical	Supervisor DDP	
08	1580	Mohamed Abdillahi Dirieh	En actividad	27	Consejero técnico del S.G.	Jefe Sección Motores	
09	1103	Kamil Mohamed Ali	En actividad	28	Delegado del personal	Jefe Depto. Explotación	
10	1201	Ibrahim Moussa Sultan	En actividad	26	Delegado del personal	Jefe Depto. Contabilidad	
11	1390	Samira Hassan Mohamed	En actividad	22	Delegado del personal	Asistente adm. Dirección	
12	1992	Djibril Houssein Walieh	En actividad	7	Delegado del personal	Técnico	
13	1978	Moustapha Moussa Housein	En actividad	7	Delegado del personal	Jefe Sección Electricidad	
14	1404	Youssef Houmed Mohamed	Vacaciones	24	Delegado del personal	Patrón de remolcador	
15	1703	Ahmed Abdi Waliyeh	En actividad	17	Delegado del personal	Agente de facturación	
16	2155	Osman Houssein Djama	En actividad	8	Sindicalista	Planificador buques	
17	2506	Djamal Mohamed Rayaleh	Vacaciones	3	Sindicalista	Conductor de camión	
18	2138	Mohamed Hersi Houssein	En actividad	7	Sindicalista	Conductor de camión	
19	2571	Aden Moussa Aden	En actividad	3	Sindicalista	Estibador especializado	
20	2580	Moussa Doubad	En actividad	3	Sindicalista	Estibador especializado	
21	2594	Mohamed Ali Abdellah	En actividad	3	Sindicalista	Estibador especializado	
22	2624	Ali Hassan Mohamed	En actividad	3	Sindicalista	Estibador especializado	

Núm.	Expediente	Nombre	Situación profesional en el momento del despido	Años en funciones en el Puerto	Función sindical	Función profesional	Anotación al margen
23	2022	Kadidja Abdo	En actividad	8	Sindicalista	Agente de facturación	
24	1738	Neima Awad	En actividad	12	Sindicalista	Secretaria Dirección	
25	1540	Naguib Ahmed Mohamed	Paraplégico/Inactivo	20	Sindicalista	Operador de bombas	
26	1623	Osman Abdillahi Youssouf	En actividad		Sindicalista	Técnico	
27	2364	Ali Mohamed Ali	En actividad	4	Sindicalista	Agente de seguridad	
28	2323	Houssein Barreh Djama	En actividad	4	Sindicalista	Agente de seguridad	
29	2007	Djama Ismael Assoweh	En actividad	7	Sindicalista	Técnico	
30	2545	Kadir Osman Hassan	En actividad	4	Sindicalista	Técnico	
31	2298	Mohamed Hais Mohamed	En actividad	10	Sindicalista	Técnico	
32	2186	Farhan Bouh Dafe	En actividad	6	Sindicalista	Técnico	
33	1658	Moustapha Abchir Egueh	En actividad	20	Sindicalista	Capitán de remolcador	
34	2463	Mohamed Abdillahi Omar	En actividad	7	Sindicalista	Encuestador SENIOR	
35		Koulmiyeh Houssein Ahmed	En actividad	5	Sindicalista	Supervisor de explotación	
36	2574	Ali Hassan Kamil	En actividad	3	Sindicalista	Estibador especializado	

CASO NÚM. 2483

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

**Queja contra el Gobierno de la República Dominicana
presentada por
la Asociación de Empleados del Seguro Médico
para Maestros (ASOESEMMA)**

Alegatos: la organización querellante alega el despido antisindical del secretario general y el secretario de finanzas de su organización, así como actos de injerencia y la no entrega de las cotizaciones de sus afiliados

- 897.** La queja figura en comunicaciones de la Asociación de Empleados del Seguro Médico para Maestros (ASOESEMMA) de fechas 24 de enero, 8 de abril, 6 y 25 de mayo, 15 de junio, 8 de septiembre, 28 de noviembre y 21 de diciembre de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 10 de octubre de 2006 y 19 de febrero de 2007.
- 898.** La República Dominicana 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

- 899.** En sus comunicaciones de 24 de enero, 8 de abril, 6 y 25 de mayo, 15 de junio, 8 de septiembre y 28 de noviembre, la Asociación de Empleados del Seguro Médico para Maestros (ASOESEMMA) alega que las autoridades que dirigen el Seguro Médico para Maestros (SEMMA) han llevado a cabo diversas violaciones de los Convenios núms. 87 y 98, tales como traslados de dirigentes y propuestas de promociones a dirigentes de la asociación a cambio de su renuncia a la junta directiva, así como obstaculizar el libre ejercicio de los derechos sindicales. La ASOESEMMA alega que en seguimiento a estos actos antisindicales y con el objetivo de destruir su junta directiva que venía formulando reclamos salariales y de promociones de funcionarios, la dirección del SEMMA decidió despedir al Sr. César Antonio Familia, secretario general y al Sr. Rabel Novas, secretario de finanzas de ASOESEMMA en noviembre de 2005. Los dirigentes sindicales en cuestión presentaron, en septiembre de 2006, un recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior Administrativo en relación con sus despidos.
- 900.** La organización querellante añade que posteriormente a los despidos mencionados, las autoridades del SEMMA cometieron distintos actos de injerencia. Concretamente quisieron intervenir las funciones de la ASOESEMMA tratando de imponer una agenda para realizar una asamblea o planteando el aumento de la cuota mensual que aportan los afiliados. Asimismo, la organización querellante alega que en este contexto de actos de injerencia, el 24 de mayo de 2006 las autoridades del SEMMA organizaron elecciones para elegir a una supuesta junta directiva de la ASOESEMMA. La ASOESEMMA señala que la autoridad administrativa del trabajo se ha limitado a intentar una mediación, con respecto a

la cual la parte empleadora sólo participó en una reunión de las cuatro que fueron convocadas.

- 901.** Alega también la organización querellante que la dirección del SEMMA se ha negado a entregar a la ASOEMMA el dinero correspondiente a la cuota que se descontó a sus afiliados durante los meses de marzo, abril y mayo de 2006.
- 902.** Por último, en su comunicación de 21 de diciembre de 2006 la organización querellante informa que el recurso contencioso administrativo interpuesto ante el Tribunal Superior Administrativo en relación con los despidos de los dirigentes sindicales, Sres. Familia y Novas continúa en trámite.

B. Respuesta del Gobierno

- 903.** En sus comunicaciones de 10 de octubre de 2006 y 19 de febrero de 2007, el Gobierno recuerda que según la organización querellante los Sres. César Familia y Rabel Novas, secretario general y secretario de finanzas de la Asociación de Empleados del Seguro Médico para Maestros, fueron separados del servicio como empleados del Seguro Médico para Maestros (el 27 de marzo de 2006 fue ratificada la separación del servicio de la institución (SEMMA) por el Consejo Directivo del Seguro Médico para Maestros) y que ello es producto de una persecución por su condición de dirigentes sindicales.
- 904.** El Gobierno informa que el Seguro Médico para Maestros alega que es una separación o cancelación normal aprobada por el consejo directivo y que obedece a la indisciplina de éstos. Añade que el Seguro Médico para Maestros es una institución pública creada mediante decreto del Poder Ejecutivo núm. 2745 de 12 de febrero de 1985, adscrita a la Secretaría de Estado de Educación, y sus funciones son las de garantizar los cuidados de salud necesarios para los maestros del sector público educativo de la nación. Las relaciones de trabajo en las instituciones públicas no están regidas por el Código del Trabajo. El Gobierno indica que la ASOEMMA recurrió a la Secretaría de Estado de Trabajo, para que se proceda a la investigación de lo ocurrido.
- 905.** El Gobierno manifiesta que aunque las relaciones de trabajo entre el Seguro Médico para Maestros y sus empleados no están regidas por el Código del Trabajo, el Departamento de Trabajo decidió enviar dos inspectores de trabajo para tratar de buscar un acuerdo entre las partes, en fecha 23 de mayo de 2006. Los inspectores de trabajo visitaron la Dirección de Seguros Médicos para Maestros y trataron de conciliar los intereses levantando un proceso verbal el 27 de mayo, en el cual hacen varias sugerencias para la solución del conflicto. No obstante, la participación de la Inspección del Trabajo, la Secretaría de Estado de Trabajo a través del Departamento de Trabajo, inició diligencias convocando a mediación y/o conciliación a los empleadores y los trabajadores afectados, en más de cinco ocasiones en las cuales no fue posible llegar a acuerdo.
- 906.** Señala el Gobierno que en fecha 26 de julio de 2006, el Director General de Trabajo envió una comunicación a la Secretaría de Estado de Educación en la cual recomienda la reintegración de los trabajadores a sus puestos de trabajo. Esta decisión de recomendación se hace luego de observar el informe de los inspectores de trabajo y para buscar una solución conciliada al conflicto. El 26 de junio de 2006 interpusieron un recurso contencioso administrativo en contra del Seguro Médico para Maestros. Indica el Gobierno que, como los tribunales de trabajo no son competentes para conocer los conflictos que surgen entre las instituciones públicas y sus empleados, los trabajadores interpusieron un recurso contencioso ante el Tribunal Superior Administrativo.

- 907.** El Gobierno señala que, aun cuando la Secretaría de Trabajo no debe involucrarse en dicho conflicto pues las leyes internas prohíben que las autoridades administrativas del trabajo se involucren en asuntos objeto de litigios judiciales, como es el caso de la especie, debido a que los trabajadores elevaron un recurso judicial ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el Gobierno ha entendido que la confianza que genera la Secretaría de Estado de Trabajo permite seguir buscando una solución al conflicto a través de la mediación y la conciliación como se está haciendo, por esa razón, se llevan a cabo conversaciones con el Consejo Nacional de la Unidad Sindical, que es la central sindical que representa la asociación, con el objeto de buscar una solución al problema. El Gobierno continuará participando de manera activa en la solución de dicho conflicto e informará al Comité oportunamente.
- 908.** En su última comunicación de fecha 19 de febrero de 2007, el Gobierno declara que la Secretaría de Estado de Trabajo ha participado activamente durante todo el proceso utilizando los procedimientos internos y administrativos que la ley le confiere como son la conciliación y la mediación, así como también la intervención de los Inspectores de Trabajo y la participación activa de la Dirección General de Trabajo, con el interés de resolver el conflicto suscitado, pero al convertirse la denuncia en un conflicto de interpretación judicial, la Secretaría de Estado de Trabajo como organismo dependiente del Poder Ejecutivo, decidió no intervenir de manera oficial hasta tanto no haya una decisión definitiva de los tribunales de la República; por ello, el Gobierno estima que debería aplazarse cualquier tipo de decisión hasta tanto los tribunales competentes fallen.

C. Conclusiones del Comité

- 909.** *El Comité observa que en el presente caso la Asociación de Empleados del Seguro Médico para Maestros (ASOEMEMMA) alega que las autoridades que dirigen el Seguro Médico para Maestros (SEMMA) han llevado a cabo diversas violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 y concretamente alega el despido antisindical del Sr. César Antonio Familia, secretario general y del Sr. Rabel Novas, secretario de finanzas de ASOEMEMMA en noviembre de 2005, actos de injerencia del SEMMA en las actividades de ASOEMEMMA a través de la convocatoria a elecciones y el intento de imponer una agenda para la asamblea de la asociación y la no entrega del monto correspondiente a las cotizaciones de los afiliados de los meses de marzo, abril y mayo de 2006.*
- 910.** *En lo que respecta al alegado despido antisindical del Sr. César Antonio Familia, secretario general y del Sr. Rabel Novas, secretario de finanzas de ASOEMEMMA en noviembre de 2005, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) el SEMMA indicó que se trata de una cancelación (despido) normal aprobada por el consejo directivo y que obedece a la indisciplina de los dirigentes; 2) aunque las relaciones de trabajo entre el SEMMA y sus empleados no están regidas por el Código del Trabajo, el Departamento de Trabajo decidió enviar dos inspectores de trabajo para tratar de buscar un acuerdo entre las partes el 23 de mayo de 2006; 3) la Secretaría de Estado de Trabajo, a través del Departamento de Trabajo, inició diligencias convocando a mediación y a conciliación a las partes en más de cinco ocasiones durante las cuales no fue posible llegar a un acuerdo; 4) dado que los tribunales de trabajo no son competentes para conocer en los conflictos que surgen entre las instituciones públicas y sus empleados, los trabajadores despedidos interpusieron un recurso ante el Tribunal Superior Administrativo; y 5) el Director General del Trabajo envió una comunicación a la Secretaría de Estado de Educación en la cual recomienda la reintegración de los dirigentes en cuestión y el Gobierno continuará buscando una solución al conflicto a través de la mediación y conciliación.*

- 911.** *A este respecto, teniendo en cuenta que la autoridad administrativa recomendó el reintegro de los dirigentes sindicales despedidos, el Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro de los dirigentes sindicales Sres. Familia y Novas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida adoptada a este respecto, así como del resultado del recurso contencioso administrativo interpuesto ante el Tribunal Superior Administrativo en relación con los despidos.*
- 912.** *Por último, el Comité observa que las declaraciones del Gobierno no permiten determinar con claridad si se encuentran a examen de la autoridad judicial los otros alegatos relativos a actos de injerencia del SEMMA en las actividades de la ASOESEMMA y a la no entrega del monto correspondiente a las cotizaciones de los afiliados de los meses de marzo, abril y mayo de 2006. A este respecto, el Comité urge al Gobierno a que, si la autoridad judicial no se está ocupando de estas cuestiones, tome medidas para que se realice sin demora una investigación al respecto y, en caso de constatarse la veracidad de los alegatos, se tomen medidas para que cesen de inmediato los actos de injerencia y se entregue a la ASOESEMMA el monto de las cotizaciones retenidas durante el plazo indicado en los alegatos.*

Recomendaciones del Comité

- 913.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro de los dirigentes sindicales Sres. Familia y Novas en el Seguro Médico para Maestros (SEMMA). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida adoptada a este respecto, así como del resultado del recurso contencioso administrativo interpuesto ante el Tribunal Superior Administrativo en relación con los despidos, y*
 - b) en relación con los alegatos relativos a actos de injerencia del SEMMA en las actividades de la ASOESEMMA y a la no entrega del monto correspondiente a las cotizaciones de los afiliados de los meses de marzo, abril y mayo de 2006, el Comité urge al Gobierno a que, si la autoridad judicial no estuviera ocupándose de estas cuestiones, tome medidas para que se realice sin demora una investigación al respecto y en caso de constatarse la veracidad de los alegatos se tomen medidas para que cesen de inmediato los actos de injerencia y se entregue a la ASOESEMMA el monto de las cotizaciones retenidas durante el plazo indicado en los alegatos.*

CASO NÚM. 2423

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

**Quejas contra el Gobierno de El Salvador
presentadas por**

- **la Federación Sindical de Trabajadores
de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPEs)**
- **la Federación Sindical Siglo 21 (FS-21)**
- **la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL) y**
- **la Federación Nacional Sindical de Trabajadores
Salvadoreños (FENASTRAS)**

Alegatos: negativas de otorgamiento de la personalidad jurídica por parte del Ministerio de Trabajo al Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES), al Sindicato de Trabajadores Salvadoreños de la Industria Metal Mecánica (SITRASAIMM), al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPEs), y al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Servicios de Seguridad Privada (SITISPRI), así como despidos por la constitución de estos sindicatos, y despidos en otras empresas

- 914.** El Comité examinó este caso en su reunión de mayo-junio de 2006 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 342.º informe, párrafos 437 a 498, aprobado por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión (junio de 2006)].
- 915.** Posteriormente, el Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de 20 de junio y 6 de octubre de 2006.
- 916.** El Salvador 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

- 917.** En su reunión de mayo-junio de 2006, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 342.º informe, párrafo 498]:
- a) el Comité insta al Gobierno a que otorgue sin demora la personalidad jurídica a los sindicatos STIPES y SITRASSPEs y confía firmemente en que el Ministerio de Trabajo resolverá en este sentido el recurso de revocatoria de la decisión del Ministerio de Trabajo negando dicha personalidad jurídica. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto;

- b) teniendo en cuenta las afirmaciones del Gobierno sobre la no pertenencia de ciertas empresas a la industria metalmecánica, el Comité pide a los querellantes que comuniquen sus comentarios al respecto y que clarifiquen la condición de trabajador metalmecánico de cada uno de los fundadores de SITRASAIMM (salvo los que pertenecían a la sociedad Metalúrgica Sarti, S.A. cuya condición de metalmecánicos reconoce el Gobierno). El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado del recurso administrativo de apelación interpuesto por SITRASAIMM contra la denegatoria de personería jurídica;
- c) el Comité urge al Gobierno a que como ha venido haciendo hasta ahora siga promoviendo el reintegro de los 34 fundadores del STIPES, del fundador del SITRASSPES, Sr. Juan Vidal Ponce y del dirigente sindical de STEES, Sr. Alberto Escobar Orellana y que le informe del resultado de los procedimientos de multa emprendidos por el Ministerio de Trabajo. El Comité pide también al Gobierno que siga promoviendo el traslado de Santiago Sión y Raúl Deleón Hernández, fundadores de SITRASSPES a los puestos de trabajo que ocupaban previamente en sus empresas y sugiere a las organizaciones querellantes que inviten a los Sres. Carlos Antonio Cushco Cunza y Ricardo Hernández Cruz, también fundadores de SITRASSPES a que denuncien al Ministerio de Trabajo su alegado traslado para que éste pueda intervenir en su caso. El Comité pide a las organizaciones querellantes que presenten sus comentarios sobre la declaración del Gobierno según la cual los fundadores de SITRASAIMM fueron despedidos en junio de 2005 mientras que la solicitud de personalidad jurídica del sindicato se presentó el 9 de agosto de 2005, sugiriendo así que esos despidos no tuvieran relación con la constitución del sindicato;
- d) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre el alegado despido de los fundadores de SITRASAIMM Sres. Manuel de Jesús Ramírez e Israel Ernesto Avila el 1.º de septiembre de 2005, es decir después de la solicitud de personería jurídica realizada por los fundadores del sindicato;
- e) en cuanto al despido de 64 sindicalistas en la empresa Hermosa Manufacturing (entre ellos siete dirigentes sindicales designados por sus nombres), el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la empresa ha cerrado operaciones en forma indefinida y el Ministerio de Trabajo realiza esfuerzos e inspecciones para investigar y tratar de llegar a acuerdos sobre el incumplimiento de los derechos laborales. El Comité pide al Gobierno que se asegure de que los despedidos reciban todas las indemnizaciones legales e invita a las organizaciones querellantes a que, como solicita el Gobierno en su respuesta comunique el nombre de los 57 sindicalistas referidos en la queja (el nombre de las siete dirigentes sindicales figura ya en los alegatos);
- f) en cuanto al alegado despido de siete dirigentes sindicales de la seccional al Sindicato General de Costureras (SGC) en la maquila CMT, el Comité toma nota de que la Inspección de Trabajo ha promovido el reinstalo de las despedidas y el pago de los salarios devengados por causa imputable al patrón. El Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reinstalo de las siete dirigentes sindicales y el pago de los salarios caídos;
- g) el Comité recuerda al Gobierno que la cooperación técnica de la OIT está a su disposición en la preparación de la futura legislación sindical. El Comité considera que entre otros puntos la nueva legislación debería garantizar sin restricciones el derecho de constituir sindicatos y que los procedimientos en caso de discriminación antisindical sean rápidos y efectivos y debería evitar que el Ministerio de Trabajo le comunique al empleador el nombre de los fundadores de un sindicato para que declare si son o no asalariados. Este tipo de control debería ser realizado de otra manera, por ejemplo previendo que las empresas comuniquen al Ministerio de Trabajo la nómina completa de trabajadores para que coteje si los fundadores son o no asalariados, y
- h) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre la comunicación de FENASTRAS de fecha 28 de abril de 2006, relativa a la negativa de personería jurídica al sindicato SITISPRI.

B. Respuesta del Gobierno

918. En su comunicación de fecha 20 de junio de 2006, el Gobierno se refiere a los alegatos de la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) de fecha 28 de abril de 2006, y manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social después de haber seguido el procedimiento legal establecido en el Código del Trabajo y haber hecho las consideraciones legales resolvió mediante resolución de 3 de abril de 2006 declarar sin lugar el otorgamiento de la personalidad jurídica solicitada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Servicios de Seguridad Privada (SITISPRI), por las razones siguientes que constan en la correspondiente resolución administrativa:

- los miembros constituyentes del sindicato en formación, tal como ellos lo manifiestan, son trabajadores que desempeñan sus labores para y bajo las órdenes de las empresas Protección de Valores, S.A. de C.V. y Protecciones Industriales, S.A. de C.V., las cuales se dedican a la prestación de servicios de seguridad privada a nivel nacional, y por la naturaleza del trabajo o labores desarrolladas, los empleados de dichas empresas tienen que desarrollar las mismas, equipados, indefectiblemente, con armas de fuego y adicionalmente con armas de cualquier otra índole, pues el motivo principal de dichas labores es el preservar la integridad física de personas naturales así como la preservación de bienes materiales, sean estos muebles o inmuebles;
- la Constitución de la República — Ley Primaria que rige nuestro ordenamiento jurídico — en su artículo 7, inciso 3, expresamente prohíbe la existencia de grupos armados, por lo que el otorgamiento de la personalidad jurídica al sindicato en formación antes mencionado, por parte de esta Cartera de Estado, constituiría una contravención al precepto constitucional contenido en el artículo antes relacionado;
- por la naturaleza misma del trabajo realizado los trabajadores de seguridad privada desempeñan doblemente una función de confianza. Así como los empleadores confían en ellos para desempeñar las labores que les encomiendan, las cuales son discrecionales, los usuarios del servicio depositan también en dichos trabajadores su plena confianza, sean estos usuarios, habitantes de una residencial determinada, ejecutivos de empresas, funcionarios o empleados públicos, instituciones particulares, estatales o autónomas, sociedades bancarias, etc.: es decir, que todos los usuarios confían en que dichos trabajadores cumplan con el fin específico que se les ha designado, y es por ello que los mismos se califican como trabajadores de confianza. Doctrinariamente se define a dichos trabajadores como «aquellos que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fe y el apoyo especial por parte del empresario o dirección de la empresa».

919. Que el artículo 221 del Código del Trabajo regula la posibilidad de que un empleado de confianza ingrese a un sindicato, siempre que la asamblea general del mismo lo acepte como tal. Lo anterior implica necesariamente la existencia previa de una organización sindical que no esté conformada por empleados de confianza y cuya personalidad jurídica haya sido otorgada por el Ministerio de Trabajo. Por lo anteriormente señalado se concluye que los empleados de confianza, de conformidad a la legislación vigente, no pueden participar como miembros constituyentes de una organización sindical, ya que aún no existe el órgano de gobierno facultado, la Asamblea General del sindicato, para permitir su ingreso.

- 920.** En su comunicación de fecha 6 de octubre de 2006, el Gobierno declara en relación con los alegatos relativos al Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES) que según resolución núm. 16-2005 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se resolvió favorablemente el recurso interpuesto contra la resolución que en un primer momento había denegado el otorgamiento de la personalidad jurídica.
- 921.** En tal sentido, el 7 de julio de 2005 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social le otorgó la personalidad jurídica a dicho sindicato aprobándole además sus respectivos estatutos.
- 922.** Respecto a la denegatoria de personería jurídica del Sindicato de Trabajadores del Sector de Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES), el Gobierno declara que el Sr. Nicolás Pineda Escobar, actuando en su calidad de vicepresidente de la junta directiva provisional del sindicato en formación interpuso recurso de revocatoria de la resolución pronunciada por el Ministerio de Trabajo de fecha 3 de octubre de 2005, en la cual se le denegó la personalidad jurídica al sindicato antes mencionado admitiéndose dicho recurso con base a los artículos 11 de la Constitución de la República y 1270 del Código de Procedimientos Civiles. El Gobierno añade que resolviéndose declarar sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto, quedó firme la resolución pronunciada por el Ministerio el 3 de octubre de 2005 en la que se denegó el otorgamiento de la personalidad jurídica al sindicato en mención por las razones expresadas en dicha resolución, las cuales ya fueron transmitidas al Comité.
- 923.** Con relación a la denegatoria de personería jurídica del Sindicato de Trabajadores Salvadoreños de la Industria Metal Mecánica (SITRASAIMM), el Gobierno comunica que el Sr. José Amilcar Maldonado Castillo, actuando en su calidad de vicepresidente de la junta directiva provisional del sindicato en formación interpuso recurso de revocatoria de la resolución pronunciada por el Ministerio de Trabajo en la cual se le denegó la personalidad jurídica al sindicato antes mencionado por las razones ya transmitidas al Comité. El Gobierno añade que el 8 de diciembre de 2005 se admitió el recurso referido habiéndosele corrido traslado por el término de la ley al sindicato en formación y a las sociedades involucradas con base a los artículos 11 de la Constitución de la República y 1270 del Código de Procedimientos Civiles, el cual ninguna de las sociedades evacuó en el plazo establecido.
- 924.** El 21 de febrero de 2006 se presentó nuevamente el Sr. José Amilcar Maldonado Castillo para evacuar el traslado antes mencionado solicitando que en dichas diligencias se anexara documentación relativa a 17 contratos individuales de trabajo de las personas que laboran en la sociedad Reselcon, S.A. de C.V. y cuatro contratos individuales de trabajo de las personas que laboran para la sociedad Servicios Talsa, S.A. de C.V., con el objeto de demostrar que las 21 personas habían trabajado en las referidas empresas. No obstante lo anterior la evacuación del traslado conferido se resolvió sin lugar por extemporáneo, ya que en base a lo dispuesto en el artículo 1270 del Código de Procedimientos Civiles, las partes tienen tres días contados a partir de la notificación respectiva para contestar el traslado habiéndose realizado la notificación el 8 de diciembre de 2005 y la documentación fue presentada el 21 de febrero de 2006.
- 925.** En tal sentido se procedió a resolver sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto por la representación sindical contra la resolución que les denegó la personalidad jurídica, confirmándose la resolución pronunciada por este Ministerio el 4 de octubre de 2005 por las razones expresadas en dicha resolución las cuales ya fueron transmitidas al Comité.

926. El Gobierno toma nota de la recomendación del Comité respecto a seguir promoviendo el reinstalo de los 34 fundadores del STIPES, del fundador del SITRASSPES, Sr. Juan Vidal Ponce y del dirigente sindical de STEES, Sr. Alberto Escobar Orellana. El Gobierno informa sobre los procedimientos de multa emprendidos por el Ministerio de Trabajo:

- en lo que respecta al sindicato STIPES, el Ministerio de Trabajo ha realizado todos los esfuerzos necesarios para lograr el acatamiento voluntario y legal de las infracciones cometidas por las empresas operadoras privadas: Servicios Técnicos del Pacífico, S.A. de C.V.; Representaciones Marítimas, S.A. de C.V.; Operadores Portuarios Salvadoreños, S.A. de C.V.; O & M Mantenimiento y Servicios, S.A. de C.V.; y Operadora General, S.A. de C.V., en contra de los fundadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES). No obstante lo anterior y pese a las constantes intervenciones de la inspección del trabajo con el objeto de que las distintas empresas mencionadas corrigieran las infracciones cometidas, es decir, reinstalar en sus puestos de trabajo habituales a los fundadores del STIPES, no se logró el reinstalo de los trabajadores afectados, razón por la cual las diligencias han pasado al trámite de multa correspondiente del cual se informará al Comité tan pronto como se dicten las resoluciones;
- en lo que respecta a la empresa STEES, se impuso la multa correspondiente por las infracciones cometidas a los artículos 248 del Código del Trabajo al haber despedido de hecho al trabajador Alberto Escobar Orellana quien ostenta el cargo de segundo secretario de conflictos de la Junta Directiva General del Sindicato de Trabajadores de la Educación de El Salvador; y al artículo 29 del Código del Trabajo al adeudar al mencionado trabajador los salarios no devengados por causa imputable al patrono;
- en lo que se refiere a los casos de infracción a los derechos laborales de trabajadores fundadores del Sindicato de Trabajadores del Sector de Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES) el Gobierno señala que, respecto al caso de los trabajadores de la empresa Guardianes, S.A. de C.V., se realizó la reinspección respectiva verificándose que el trabajador Santiago Sión, miembro constituyente del mencionado sindicato en proceso de formación, no fue trasladado de la Cooperativa La Majada (Sonsonate) hacia San Salvador, sino que fue reubicado en sus labores habituales en el mismo departamento de Sonsonate, comprobándose que no ha existido una desmejora salarial, por lo que se considera que fue subsanada dicha infracción. Por otra parte, en el caso del Sr. Raúl Delcón Hernández, quien fuera trasladado de su lugar de trabajo por el supuesto de haber participado en la fundación del sindicato relacionado, en reinspección efectuada en la sociedad Guardianes, S.A. de C.V., se constató que ésta había subsanado las infracciones puntualizadas. Es decir, que el trabajador en cuestión fue reubicado nuevamente a desempeñar sus labores habituales;
- en el caso de los Sres. Manuel de Jesús Ramírez de la empresa Servicios Talsa, S.A. de C.V. e Israel Ernesto Avila de la empresa Reselcon, S.A. de C.V., quienes fueran despedidos el 1.º de septiembre de 2005, y miembros fundadores del SITRASAIMM se constató que no existe ningún expediente de queja ni diligencia realizada por petición de ellos;
- en cuanto a la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., el Ministerio de Trabajo ha agotado todas las vías tanto de persuasión, recomendación y legales, para buscarle una solución favorable a los trabajadores cesantes con el cierre extraordinario de la empresa en cuestión. El Ministerio se ha visto imposibilitado legalmente para resolver el problema, puesto que aun encarcelando al representante legal de la sociedad, éste no posee bienes fijos o inmuebles para enfrentar el pago de las indemnizaciones, salarios y demás prestaciones adeudadas a los trabajadores. En razón de lo anterior, el presente caso ha pasado a la instancia judicial, siendo los

tribunales laborales los que resolverán judicialmente los conflictos individuales de trabajo de los trabajadores de Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V. El Ministerio de Trabajo en ningún momento ha asumido posición parcializada que afecte los derechos de los trabajadores, incluyendo a los directivos sindicales, sino que ha procurado por todos los medios legales a su alcance encontrar soluciones a la problemática presentada en esta empresa;

- en cuanto a la empresa CMT, S.A. de C.V. se impusieron las multas correspondientes por las infracciones cometidas, la primera al artículo 248 del Código del Trabajo, por haber despedido de hecho a las trabajadoras y directivas sindicales: María Rosa Beltrán, en su calidad de secretaria general; Blanca Araceli Fuentes Castro, en su calidad de secretaria de actas; Dora Alicia Rivas Osegueda, quien ostenta el cargo de secretaria de finanzas; Morena Escobar de Paulino, en su calidad de secretaria de conflictos; Eva Lorena Umaña Pacheco, en su calidad de secretaria de seguridad y previsión social y Teresa Martínez Guerra, en su calidad de secretaria de organización y estadística, todas pertenecientes a la Junta Directiva Seccional por la empresa CMT, S.A. de C.V.; la segunda al artículo 29, obligación segunda del Código del Trabajo, por adeudar la empresa mencionada a las trabajadoras y directivas sindicales los salarios devengados; y al artículo 29, obligación segunda del Código del Trabajo, por adeudarle la sociedad CMT, S.A. de C.V., salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono.

C. Conclusiones del Comité

- 927.** *El Comité observa que los alegatos pendientes se refieren a las cuestiones siguientes: negativa de otorgamiento de la personalidad jurídica por parte del Ministerio de Trabajo al Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES), al Sindicato de Trabajadores Salvadoreños de la Industria Metal Mecánica (SITRASAIMM), al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES), y al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Servicios de Seguridad Privada (SITISPRI), así como represalias por la constitución de estos sindicatos (34 despidos en el caso de STIPES, 18 despidos en el caso de SITRASAIMM y dos despidos y cinco traslados en el caso de SITRASSPES); despido del dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Educación de El Salvador (STEES) Sr. Alberto Escobar Orellana; despido de 64 afiliados o dirigentes de la sección sindical que opera en la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V.; y despido de siete dirigentes sindicales en la maquila CMT, S.A. de C.V., todas ellas del Sindicato General de Costureras.*

Alegatos relativos a la negativa de otorgamiento de la personalidad jurídica a sindicatos

- 928.** *El Comité toma nota con satisfacción de que, el 7 de julio de 2005, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolvió favorablemente el recurso interpuesto por el sindicato STIPES contra la resolución que denegó en un primer momento su personalidad jurídica.*
- 929.** *El Comité lamenta sin embargo, que el Ministerio de Trabajo no haya resuelto, al examinar el recurso interpuesto por el sindicato SITRASSPES (sector de la seguridad privada), otorgarle la personalidad jurídica a pesar de la recomendación del Comité instándole a que lo hiciera. El Comité considera que esta situación es incompatible con las exigencias del Convenio núm. 87 y más concretamente con el artículo 2 de este Convenio que consagra el derecho de los trabajadores sin ninguna distinción de constituir las organizaciones que estimen convenientes. El Comité urge pues nuevamente al Gobierno a que otorgue la personalidad jurídica a dicho sindicato.*

930. *En cuanto a otros alegatos relativos a la negativa de personería jurídica al sindicato SITISPRI en el sector de la seguridad privada, el Comité toma nota de que según las declaraciones del Gobierno: 1) se trata de trabajadores que realizan una función de confianza respecto de sus empleadores y de los usuarios de los servicios de seguridad; el artículo 221 del Código del Trabajo regula la posibilidad de que un empleado de confianza ingrese a un sindicato sólo cuando la asamblea general de un sindicato lo acepte, lo cual implica la existencia previa de una organización sindical que no esté conformada por empleados de confianza; 2) la Constitución de la República prohíbe la existencia de grupos armados (artículo 7, 3.º) y los empleados de las empresas de seguridad privada están equipados de armas de fuego. El Comité observa que el Gobierno ha invocado razones similares en otros casos relativos a negativas de personalidad jurídica a sindicatos de trabajadores de seguridad privada (por ejemplo el caso mencionado en el párrafo anterior relativo a SITRASSPES) y que ya ha tenido ocasión de rechazar ya que, las únicas posibles excepciones al derecho de constituir organizaciones previstas en el artículo 9 del Convenio núm. 87, son las fuerzas armadas y la policía. El Comité insta pues al Gobierno a que otorgue la personería jurídica al sindicato SITISPRI y que le informe al respecto.*
931. *El Comité observa, por otra parte, que las organizaciones querellantes no han enviado las informaciones que les había solicitado en relación con las razones invocadas por el Gobierno para no otorgar la personalidad jurídica al sindicato SITRASAIMM y toma nota de que el Gobierno declara que el recurso de apelación contra la falta de otorgamiento de personalidad jurídica fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo, en particular, al no haber respetado el sindicato en formación el plazo de tres días previsto en el Código de Procedimientos Civiles para que anexara documentación relativa a contratos individuales de trabajo de 17 personas, solicitada por el Ministerio de Trabajo (dicha documentación fue presentada pero fuera de ese plazo). El Comité subraya el reducido plazo legal para que las partes presenten las informaciones recabadas por el Ministerio de Trabajo en los procedimientos de recurso relativos al otorgamiento de personería jurídica y deplora que por estas razones el sindicato SITRASAIMM no había obtenido la personalidad jurídica. El Comité recuerda que, si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 276]. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se revise la legislación en lo que respecta a los plazos previstos y que reexamine la solicitud de registro de SITRASAIMM.*

Despidos de fundadores de organizaciones sindicales y de otros sindicalistas

932. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales se han emprendido procedimientos de multa a raíz del despido de 34 fundadores del sindicato STIPES por varias empresas al no haberse conseguido su reintegro en su puesto de trabajo a pesar de las constantes intervenciones del Ministerio de Trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que siga promoviendo el reintegro de estos sindicalistas e imponiendo nuevas multas suficientemente disuasivas si no se les reintegra.*
933. *El Comité toma nota de que se impuso una multa al empleador que despidió al dirigente sindical de STEES (sector de la educación) Sr. Alberto Escobar Orellana por este despido y por no pagarle los salarios debidos. El Comité pide al Gobierno que garantice el pago de los salarios debidos a este dirigente y otras prestaciones laborales y que siga promoviendo su reintegro e imponiendo nuevas multas conforme a la legislación nacional si no se le reintegra.*

- 934.** *El Comité toma nota con satisfacción de que el Gobierno declara que, de los trabajadores fundadores de SITRASSPES mencionados en las quejas, Sres. Santiago Sión y Raúl Delcón Hernández, fueron finalmente reubicados en sus labores habituales, subsanándose la infracción que se había cometido. El Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro del Sr. Juan Vidal Ponce (fundador de SITRASSPES) en su puesto de trabajo.*
- 935.** *El Comité toma nota por otra parte de que el Gobierno declara, en relación con los alegatos relativos a la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., que el representante legal de la empresa ha sido encarcelado y no posee bienes para el pago de los salarios, indemnizaciones y demás prestaciones adeudadas a los despedidos (64 sindicalistas, de los cuales, siete dirigentes sindicales), así como que este caso ha pasado a la instancia judicial después de que el Ministerio de Trabajo agotara todas las vías y medios legales a su alcance. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 936.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de siete dirigentes sindicales de la seccional del Sindicato General de Costureras en la maquila CMT, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, el Ministerio de Trabajo impuso las multas previstas en la legislación a la empresa tras el despido de dirigentes sindicales (en relación con los cuales el Ministerio había promovido su reintegro) y también, por no pagar los salarios adeudados. El Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro de estos dirigentes, que siga imponiendo multas y que se asegure del pago de los salarios adeudados y demás prestaciones legales.*
- 937.** *Por otra parte, en cuanto al alegato sobre el despido de los fundadores de SITRASAIMM Sres. Manuel de Jesús Ramírez e Israel Ernesto Avila, el 1.º de septiembre de 2005, es decir, después de la solicitud de personería jurídica realizada por los fundadores del sindicato, el Comité invita a las organizaciones querellantes a que presenten denuncia en el Ministerio de Trabajo dado que, según el Gobierno, no lo han hecho.*
- 938.** *Por último, el Comité debe constatar una vez más que el presente caso muestra que el ejercicio de los derechos sindicales, se trate del de constituir organizaciones sindicales o del de disfrutar de una protección adecuada y eficaz contra los actos de discriminación antisindical, no está asegurado ni en la legislación cuyas multas no parecen tener efectos disuasorios, ni en la práctica. El Comité reitera sus recomendaciones anteriores y recuerda nuevamente al Gobierno que la cooperación técnica de la OIT está a su disposición en la preparación de la futura legislación sindical. El Comité considera que, entre otros puntos, la nueva legislación debería garantizar sin restricciones el derecho de constituir sindicatos, y que los procedimientos en caso de discriminación antisindical sean rápidos y efectivos, previéndose sanciones suficientemente disuasivas. Asimismo, debería evitarse que el Ministerio de Trabajo comunique al empleador el nombre de los fundadores de un sindicato para que declare si son o no asalariados.*

Recomendaciones del Comité

- 939.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité lamenta que el Ministerio de Trabajo no haya resuelto, al examinar el recurso interpuesto por el sindicato SITRASSPES, otorgarle la personalidad jurídica a pesar de la recomendación del Comité instándole a que lo hiciera. El Comité considera que esta situación es incompatible con las exigencias del Convenio núm. 87 y más concretamente con el artículo 2 de este Convenio que consagra el derecho de los trabajadores, sin ninguna*

distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes. El Comité urge pues nuevamente al Gobierno a que otorgue la personalidad jurídica a dicho sindicato;

- b) el Comité subraya el reducido plazo legal para que las partes presenten las informaciones recabadas por el Ministerio de Trabajo en los procedimientos de recurso relativos al otorgamiento de personería jurídica y deplora que por estas razones el sindicato SITRASAIMM no haya obtenido la personalidad jurídica. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se revise la legislación en lo que respecta a los plazos y que reexamine la solicitud de registro de SITRASAIMM;*
- c) el Comité insta pues al Gobierno a que otorgue la personería jurídica al sindicato SITISPRI y que le informe al respecto;*
- d) el Comité pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro de los 34 fundadores del sindicato STIPES y del fundador del sindicato SITRASSPES Sr. Juan Vidal Ponce, del dirigente sindical de la educación Sr. Alberto Escobar Orellana y de siete dirigentes sindicales en la maquila CMT, S.A. de C.V. en su puesto de trabajo e imponiendo nuevas multas suficientemente disuasivas conforme a la legislación nacional si no se les reintegra, así como que asegure el pago de los salarios adeudados y demás prestaciones laborales;*
- e) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que presenten denuncia en el Ministerio de Trabajo sobre el despido de los fundadores de SITRASAIMM Sres. Manuel de Jesús Ramírez e Israel Ernesto Avila después de la solicitud de personería jurídica para este sindicato, a efectos de que el Ministerio de Trabajo pueda realizar la correspondiente investigación;*
- f) el Comité constata una vez más que el presente caso muestra que el ejercicio de los derechos sindicales, se trate del de constituir organizaciones sindicales o del de disfrutar de una protección adecuada y eficaz contra los actos de discriminación antisindical no está asegurado ni en la legislación (cuyas multas no parecen tener efectos disuasorios) ni en la práctica. El Comité reitera sus recomendaciones anteriores y recuerda nuevamente al Gobierno que la cooperación técnica de la OIT está a su disposición en la preparación de la futura legislación sindical. El Comité considera que entre otros puntos la nueva legislación debería garantizar sin restricciones el derecho de constituir sindicatos y que los procedimientos en caso de discriminación antisindical sean rápidos y efectivos, previéndose sanciones suficientemente disuasivas. Asimismo, debería evitarse que el Ministerio de Trabajo comunique al empleador el nombre de los fundadores de un sindicato para que declare si son o no asalariados, y*
- g) por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las decisiones judiciales que se dicten en relación con los sindicalistas despedidos por la empresa Hermosa Manufacturing S.A. de C.V.*

CASO NÚM. 2460

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
el Sindicato de Trabajadores de Electricidad, Radio
y Maquinaria de Estados Unidos (UE)
apoyada por
la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: la organización querellante alega que la legislación de Carolina del Norte prohíbe expresamente los convenios colectivos entre ciudades, municipios, o el Estado, y cualquier sindicato o asociación profesional del sector público, lo que viola los principios de negociación colectiva de la OIT. También alega que el Gobierno viola los principios de libertad sindical de la OIT frustrando el propósito mismo de formar organizaciones de trabajadores

- 940.** La queja figura en comunicaciones del Sindicato de Trabajadores de Electricidad, Radio y Maquinaria (UE) y UE Local 150, de fechas 7 de diciembre de 2005 y 8 de septiembre de 2006. La ISP apoyó la queja por comunicación del 1.º de febrero de 2006.
- 941.** El Gobierno respondió en comunicaciones de fechas 3 de noviembre de 2006 y 25 de enero de 2007.
- 942.** Estados Unidos no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos del querellante

- 943.** En su comunicación de 7 de diciembre de 2005, el UE y UE Local 150 indican que el primero es un sindicato nacional, independiente y de base, que representa a unos 30.000 trabajadores que ocupan una variedad de puestos en el sector manufacturero, el sector público y el sector privado sin ánimo de lucro. El UE Local 150, unidad constitutiva del UE, representa a muchos empleados públicos del estado de Carolina del Norte que trabajan con ahínco. La gran mayoría de los miembros del UE Local 150 son mujeres y personas de color que ocupan algunos de los puestos más duros y peor remunerados del sector público del Estado (conserjes, basureros, limpiadores, técnicos médicos, conductores de autobuses y otros empleados cruciales de los municipios y el Estado).
- 944.** Los querellantes alegan violaciones manifiestas de los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de Carolina del Norte y, por consiguiente, que Estados Unidos

incumple las obligaciones dimanantes de su pertenencia a la OIT en lo que se refiere a proteger los derechos fundamentales, plasmados en los Convenios núms. 87, 98 y 151.

- 945.** Los querellantes puntualizan que el Comité es competente para examinar esta queja puesto que el UE es una organización nacional de trabajadores que tiene intereses directos en el asunto y que las violaciones alegadas en la misma infringen directamente los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; en cuanto Estado Miembro, Estados Unidos tiene la obligación de hacer aplicar las normas fundamentales del trabajo dentro de sus fronteras.
- 946.** Los querellantes señalan que los párrafos 95-98 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte (NCGS por su sigla en inglés) establecen que todo acuerdo o contrato entre el gobierno de cualquier ciudad, pueblo u otro municipio, o bien, del estado de Carolina del Norte y cualquier asociación, sindicato u organización de trabajadores, en cuanto agente de cualquier categoría de empleados públicos, será ilegal, nulo y sin efecto. Esta disposición viola directamente los principios del derecho internacional que garantizan el derecho de negociación colectiva, plasmado en los Convenios núms. 98 y 151 y, por consiguiente, infringen el derecho de libertad sindical, plasmado en el Convenio núm. 87 impidiendo el goce de los beneficios inherentes a la organización de los trabajadores.
- 947.** Los querellantes alegan que el Gobierno de los Estados Unidos no ha protegido como corresponde los derechos de los trabajadores de Carolina del Norte. Según la Constitución estadounidense, el Congreso tiene clara autoridad para reglamentar la relación entre los estados, en cuanto empleadores, y sus trabajadores. De hecho, a principios de 1997, algunos miembros del Congreso de los Estados Unidos presentaron un proyecto de ley que garantizaba progresivamente los derechos de negociación colectiva de los trabajadores estatales y municipales del sector de seguridad. No obstante, por el momento, el Congreso no ha sancionado ley alguna que garantice a los trabajadores del sector público de Carolina del Norte el ejercicio de sus derechos humanos fundamentales, plasmados en los Convenios núms. 87, 98 y 151. Al igual que el Congreso, los tribunales federales han rechazado las demandas de los trabajadores de abrogar los párrafos 95-98 de los NCGS. El Gobierno de los Estados Unidos no impide que Carolina del Norte y otros estados violen los derechos básicos de los trabajadores del sector público, consagrados en los principios internacionales fundamentales de la libertad sindical, y el derecho de negociar mediante la negociación colectiva — derechos que Estados Unidos está obligado a proteger independientemente de que no haya ratificado los Convenios núms. 87 y 98 — lo que tiene repercusiones dramáticas en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores representados por el UE.
- 948.** En primer lugar, los querellantes alegan que el Gobierno no garantiza el cumplimiento de los principios fundamentales de la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva lo que redundaría en condiciones de trabajo deplorables y fomenta la discriminación racial y sexual en los lugares de trabajo. El incumplimiento de las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98 y 151 priva a los trabajadores del sector público de Carolina del Norte de los derechos humanos básicos de la libertad sindical, lo que se traduce por pésimas condiciones de trabajo para muchos de ellos que señalan, entre otros, violaciones de las normas de salud y seguridad en su lugar de trabajo; salarios míseros; peligrosidad por las excesivas horas de trabajo; grave infradotación de personal; régimen irracional y forzoso de horas extras; favoritismo, y trato irrespetuoso de los superiores jerárquicos. Todos estos problemas se ven agravados por la incongruencia de los procedimientos de examen de quejas que están exentos de toda noción de proceso justo. Además, todas las quejas podrían tratarse mediante un procedimiento de negociación colectiva. De ahí que la prohibición de negociar convenios colectivos en Carolina del Norte haya impedido que los trabajadores del sector público experimenten la dignidad básica que supone poder opinar a la hora de establecer las propias condiciones de trabajo, y la creciente autoridad que deriva

de poder expresarse con voz colectiva. Pero, tal vez, la consecuencia más inquietante de esa prohibición de larga data en Carolina del Norte en lo que respecta a la negociación colectiva en el sector público sea la extendida discriminación racial y sexual. Los trabajadores se quejan del trato desigual que reciben las minorías raciales y las mujeres en términos de contratación, ascensos, despidos y tasas salariales. Los propios informes globales del estado indican que esas quejas son exactas. Por ejemplo, el porcentaje de afroestadounidenses en la fuerza de trabajo del gobierno estatal es ínfimo, sobre todo, en puestos de gestión y puestos profesionales. No es de extrañar que los afroestadounidenses y las mujeres sean mayoría en los puestos peor remunerados ni que en, gran medida, no hayan podido romper el «techo de cristal» del estado. Los trabajadores del sector público también denuncian que el acoso racial y el acoso sexual son moneda corriente.

- 949.** Esencialmente, según los querellantes, los párrafos 95-98 de los NCGS suponen un impedimento estatal para eliminar la discriminación racial y sexual. La negociación colectiva aportaría a los trabajadores del sector público numerosas herramientas para neutralizar el racismo y el sexismo permanentes en los lugares de trabajo; del establecimiento de criterios verdaderamente objetivos sobre las decisiones de empleo a la creación de mecanismos contra el acoso; el proceso de negociación colectiva daría voz a los trabajadores del sector público para cambiar el sistema actual y erradicar el racismo y el sexismo institucionales que están tan extendidos.
- 950.** En segundo lugar, los querellantes alegan que las leyes de Carolina del Norte violan los principios relativos a los derechos fundamentales, consagrados en los Convenios núms. 98 y 151 de la OIT, que son vinculantes para los Estados Miembros, independientemente de que hayan ratificado o no dichos Convenios. Contradiendo las disposiciones de los Convenios núms. 98 y 151 que estimulan y fomentan la negociación colectiva, la reglamentación de Carolina del Norte que prohíbe la negociación colectiva en el sector público impide cualquier «negociación de los términos y condiciones de empleo». Además, esa prohibición se aplica a todos los trabajadores del sector público, ultrapasando las excepciones previstas en dichos Convenios. La prohibición general de la negociación colectiva en el sector público de Carolina del Norte constituye una violación atroz y manifiesta de los Convenios núms. 98 y 151.
- 951.** En tercer lugar, los querellantes consideran que la disposición reglamentaria de Carolina del Norte que prohíbe los convenios colectivos viola los principios del derecho internacional plasmados en el Convenio núm. 87, frustrando el propósito mismo de formar organizaciones de trabajadores. Cuando los trabajadores pierden el derecho de negociar colectivamente y concluir convenios sobre los términos de empleo con los empleadores, se les niega el beneficio que suponen los sindicatos. Entonces, su derecho a la libertad sindical pasa a ser un derecho vacío. La interdependencia innegable del derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva fue reconocido en la labor preliminar a la adopción del Convenio núm. 87. En el informe de la 30.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se indica que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical» es propiciar condiciones favorables para que se concluyan «convenios colectivos llevados a cabo libremente» (Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30.^a reunión, Ginebra, 1947, pág. 53). Asimismo, cuando la organización Human Rights Watch evaluó la situación respecto a los derechos de los trabajadores en Estados Unidos, reconoció que la protección efectiva del derecho a la libertad sindical es imposible cuando se prohíbe la negociación. En el informe *Unfair advantage: Workers' freedom of association in the United States under international human rights standards*, Human Rights Watch señala que, por lo general, los trabajadores del sector público gozan de protección contra el despido por actividades asociativas. No obstante, se subraya que para aquellos estados donde la negociación colectiva está prohibida, el problema reside en la inutilidad de cualquier esfuerzo para organizarse. Por lo tanto, si bien desde 1969, los trabajadores del sector público de Carolina del Norte,

técnicamente, son libres de afiliarse a las organizaciones sindicales, la prohibición de concluir convenios colectivos socava el objetivo principal de los trabajadores al ejercer la libertad sindical en los lugares de trabajo: la negociación colectiva. De por sí, la prohibición de la negociación colectiva en Carolina del Norte viola los derechos de los trabajadores, plasmados en el Convenio núm. 87.

- 952.** En cuarto lugar, los querellantes alegan que la prohibición jurídica de concluir convenios colectivos en Carolina del Norte contradice las recomendaciones explícitas del Comité de Libertad Sindical respecto a los convenios en la materia. Haciendo amplia referencia a las decisiones del Comité, los querellantes señalan que los párrafos 95-98 de los NCGS contravienen directamente el Convenio núm. 98. En lugar de utilizar la maquinaria del Estado para alentar el uso de convenios colectivos como dispone el Convenio núm. 98, Carolina del Norte la ha utilizado para prohibir el uso de convenios colectivos.
- 953.** En quinto lugar, los querellantes alegan que el Gobierno federal de los Estados Unidos se negó a ejercer su autoridad sobre los estados para que la legislación de Carolina del Norte incluya las normas fundamentales del trabajo. Aunque Estados Unidos no haya ratificado los Convenios núms. 87, 98 y 151, tiene la obligación que «se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales», que son objeto de esos Convenios, tal como está indicado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al negarse a garantizar que la legislación de Carolina del Norte cumpla con las normas internacionales básicas, el Gobierno de los Estados Unidos ha incumplido esa obligación. Los tribunales federales de Estados Unidos tampoco han protegido los derechos de los trabajadores y han sostenido los párrafos 95-98 de los NCGS. En Estados Unidos, los tribunales nacionales aún no se han pronunciado sobre la validez de los estatutos en lo que respecta a su conformidad con los principios del derecho internacional y los tratados de los cuales Estados Unidos es parte.
- 954.** Al respecto, los querellantes añaden que en el caso *Atkins contra la Ciudad de Charlotte* [véase 296 F. Supp. 1068 (WDNC 1969)] los trabajadores empleados por la ciudad de Charlotte, Carolina del Norte, impugnaron la constitucionalidad de los párrafos 95-97, 95-98 y 95-99 de los NCGS. La sección 95-97 prohíbe que los empleados gubernamentales sean miembros de sindicatos. La sección 95-99 estipula las sanciones por violación de los Estatutos. El Tribunal de Distrito Estadounidense del Distrito Occidental de Carolina del Norte declaró que los tribunales federales son competentes para examinar los estatutos estatales sobre los derechos de los empleados públicos de sindicarse y participar en la negociación colectiva. El tribunal invalidó los párrafos 95-97 y 95-99, pero mantuvo los párrafos 95-98 aduciendo que los estados son libres de negarse a ser parte en convenios colectivos y, por extensión, tienen derecho a prohibirlos jurídicamente. En 1974, el Tribunal de Distrito Estadounidense del Distrito Medio de Carolina del Norte también conoció la demanda de impugnación de los párrafos 95-98 presentada por un trabajador del sector público. En ese caso — *Ciudad de Winston-Salem, Unidad del Condado de Forsyth de la Asociación de Educadores de Carolina del Norte contra Phillips*, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974) — se planteaba la cuestión de saber si la prohibición de concluir convenios colectivos constituía una violación de los derechos de libertad sindical consagrados en la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos. El tribunal sostuvo que a pesar de los efectos perjudiciales que los estatutos puedan tener en cuanto a la capacidad de asociación de los trabajadores, el Gobierno no tiene ninguna obligación constitucional de entablar conversaciones o concluir contratos con ninguna organización. En las decisiones relativas a los casos *Atkins* y *Phillips*, el Gobierno de los Estados Unidos confirmó total libertad a los gobiernos estatales de prohibir los convenios colectivos. Al no tomar ninguna medida reglamentaria o acción judicial contra los párrafos 95-98, de los estatutos de Carolina del Norte, el Gobierno de los Estados Unidos no sólo reconoce que en calidad de empleador, dicho estado tiene derecho a rechazar toda propuesta de convenio con los

sindicatos de los trabajadores, sino que, tácitamente, da su visto bueno a aquellas leyes estatales que prohíben dichos convenios que, en calidad de Estado Miembro de la OIT, tiene la obligación afirmativa de propiciar. El Gobierno de los Estados Unidos se escuda en el sistema federal en un intento de eludir las obligaciones dimanantes de su pertenencia a la OIT.

- 955.** La organización querellante añade que la decisión de la Corte Suprema de Estados Unidos en el caso *García*, 469 US528,555-56 (1985), que revoca la decisión contraria en el caso *Liga Nacional de Ciudades contra Usery* 426 US833 (1976), establece que el Congreso de los Estados Unidos tiene la autoridad constitucional de imponer salarios mínimos y medidas de protección en cuanto a las horas extraordinarias de los empleados del Estado. El Comité de Libertad Sindical así lo entendió en el caso núm. 1557, observando que el caso *García* «respalda la noción de que el Gobierno federal puede intervenir en cuestiones relacionadas con los empleados de los gobiernos de los estados y de las administraciones locales» [véase 291.^{er} informe, 1993, párrafo 273]. En ese mismo caso, el Comité no tomó posición en cuanto a saber si el Congreso tenía o no la facultad constitucional de imponer a los estados reglamentos sobre la protección del derecho a la negociación colectiva. El hecho de que el Comité decidiera no pronunciarse sobre cuestiones relativas al derecho constitucional de Estados Unidos, no le impidió cumplir con su misión de determinar si los principios de la libertad sindical habían sido respetados de hecho y de derecho. El Comité concluyó que salvo los «funcionarios públicos en la administración del Estado» ningún trabajador, aunque sea empleado del Gobierno, puede ser excluido de la aplicación del Convenio núm. 98 [véase *op. cit.*, párrafo 281].
- 956.** En conclusión, los querellantes declaran que al permitir que el estado de Carolina del Norte prohíba a los trabajadores del sector público concluir convenios colectivos, el Gobierno de los Estados Unidos incumple sus obligaciones básicas en cuanto Miembro de la OIT. El rechazo a respetar los derechos de negociación colectiva y libertad sindical de los trabajadores del sector público de Carolina del Norte dio lugar a graves abusos en los lugares de trabajo, incluida la discriminación generalizada. Por consiguiente, los querellantes piden que el Comité de Libertad Sindical utilice todos los medios disponibles para garantizar que el Gobierno de los Estados Unidos tome de inmediato medidas efectivas para cumplir con las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98 y 151, a fin de que los trabajadores del sector público de Carolina del Norte puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- 957.** En una comunicación de 8 de septiembre de 2006, los querellantes incluyen un informe de la Comisión Internacional para los Derechos del Trabajo — *The Denial of Public Sector Bargaining Rights in the State of North Carolina (US): Assessment and Report*, de junio de 2006 — que recoge el análisis de dicha comisión sobre las obligaciones de Carolina del Norte respecto al derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector público, según la legislación nacional y el derecho internacional. Durante la preparación del informe, la comisión envió a Carolina del Norte una delegación internacional de expertos del trabajo encargada de proceder a una amplia investigación de los hechos. Los querellantes adjuntaron este informe como prueba suplementaria en apoyo de su queja. A su juicio, las graves violaciones de las normas del trabajo reconocidas internacionalmente que fueron constatadas en el sector público de Carolina del Norte y figuran en el informe, están estrechamente relacionadas con la privación de los derechos de negociación colectiva, incluidas la discriminación racial y por consideraciones de género en la contratación, los ascensos, las medidas disciplinarias y la terminación de contratos, así como las infracciones sistemáticas de las normas de salud y seguridad en el trabajo y las políticas de personal arbitrarias. En el informe también se recomienda que el Gobierno federal ratifique de inmediato los Convenios núms. 87 y 98; que el estado de Carolina del Norte derogue los párrafos 95-98 de los NCGS, y que las subdivisiones estatales tomen medidas para instituir un procedimiento de «reunirse y discutir» que, por lo menos,

promueva la negociación con los trabajadores incluso sin que haya que hacer cumplir los resultados, reconociendo la medida en que esas subdivisiones tienen las manos atadas en virtud de las disposiciones de los párrafos 95-98 de los NCGS.

B. Respuesta del Gobierno

- 958.** En una comunicación de fecha 3 de noviembre de 2006, el Gobierno indica que Estados Unidos respeta, promueve y realiza los principios y derechos fundamentales en el trabajo, plasmados en la Constitución de la OIT y que cumple plenamente todas las obligaciones que pueda tener en virtud de su pertenencia a la OIT. La Constitución de los Estados Unidos confiere a los trabajadores del sector público de Carolina del Norte el derecho de afiliarse a sindicatos o asociaciones profesionales, si así lo quieren, y también tienen derecho a participar en aquellos procedimientos democráticos en los que se definen los términos y condiciones de su empleo. Además, los trabajadores del sector público de Carolina del Norte, al igual que los demás trabajadores del sector público de todo Estados Unidos, están amparados por la red de seguridad de leyes y prácticas estatales y federales que les protege de la discriminación en los lugares de trabajo, los lugares de trabajo inseguros e insalubres, y los salarios y condiciones de empleo inferiores a la norma.
- 959.** Estados Unidos no ha ratificado los Convenios núms. 87, 98 y 151 de la OIT y, por lo tanto, no tiene obligaciones jurídicas internacionales que se deriven directamente de dichos instrumentos. El Comité de Libertad Sindical, reconoció este principio fundamental, tan recientemente como en 2003, en el caso núm. 2227 [véase 332.º informe del Comité de Libertad Sindical, párrafo 599] (Estados Unidos no tiene obligaciones jurídicas internacionales que se deriven de los convenios que no haya ratificado, entre ellos, los Convenios núms. 87 y 98). Asimismo, y contrariamente a lo que afirman los querellantes, Estados Unidos tampoco tiene obligaciones formales en cuanto a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, dado que es una proclamación de principios no vinculante, es decir, no es un tratado y por lo tanto no da origen a obligaciones jurídicas [véase *op. cit.*, párrafo 579]. Aun así, el Gobierno de los Estados Unidos ha presentado memorias anuales con arreglo a los procedimientos de seguimiento de la Declaración de la OIT, lo que demuestra que respeta, promueve y realiza los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Constitución de la OIT.
- 960.** En primer lugar, el Gobierno recalca que los empleados públicos de Carolina del Norte tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos. Los trabajadores del sector público ocupan una amplia variedad de puestos obreros o administrativos; puestos de defensores de la ley y encargados de hacerla cumplir; puestos técnicos, puestos profesionales y muchos más. Lo que les diferencia de sus homólogos del sector privado, es, por su puesto, la peculiaridad del empleador. Por lo que atañe al empleo público, el empleador es todo el pueblo que se expresa mediante las leyes sancionadas por sus representantes. A pesar del carácter especial del empleo en el sector público de los Estados Unidos, los trabajadores de todos los niveles de Gobierno tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos porque la Primera Enmienda de la Constitución de Estados garantiza los derechos de asociación de todos los ciudadanos. Este principio fundamental está bien arraigado en la jurisprudencia estadounidense y, tal como admiten los querellantes, ha sido específicamente reconocido en Carolina del Norte. De ahí que en el caso *Atkins contra la ciudad de Charlotte*, un panel de tres jueces del tribunal federal de distrito dictaminara que la libertad sindical garantizada por la Constitución de los Estados Unidos protege los derechos de los empleados públicos de Carolina del Norte de formar sindicatos y afiliarse a ellos. Dado que en caso de conflicto, las disposiciones constitucionales priman sobre las leyes estatales en virtud de la cláusula de supremacía del artículo VI, Carolina del Norte no tiene la facultad de cercenar este derecho fundamental sancionando leyes estatales que lo infrinjan. En la práctica, esto último implica que la legislación de Carolina del Norte no puede

impedir, ni lo hace, los derechos de los trabajadores del estado y los gobiernos locales de formar sindicatos o asociaciones profesionales y afiliarse a ellos. Por consiguiente, la legislación y la práctica estadounidenses con respecto a Carolina del Norte son plenamente acordes con los principios subyacentes al Convenio núm. 87.

- 961.** Ahora bien, en el caso *Atkins*, el tribunal señaló que la Constitución de los Estados Unidos no contiene disposición alguna — incluido el derecho de libre asociación, consagrado en la Primera Enmienda — que obligue a una parte a concluir un contrato con otra. De ahí que confirmara la validez de los párrafos 95-98 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte (NCGS), dictaminando que el Estado de Carolina del Norte era libre de decidir, mediante los representantes electos democráticamente por el pueblo, si concluía o no tales acuerdos. Otro panel de jueces del tribunal federal de distrito explicó además, que la opción política de la legislatura de Carolina del Norte por la que se prohíben los convenios de negociación colectiva en el sector público es un medio totalmente apropiado de equilibrar intereses en competencia de la ciudadanía. Véase *Ciudad de Winston-Salem, Unidad del Condado de Forsyth de la Asociación de Educadores de Carolina del Norte contra Phillips*, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974). En palabras del tribunal:

En la medida en que los empleados públicos ganen poder mediante el reconocimiento y la negociación colectiva, otros grupos interesados en tener derecho a voz en la administración gubernamental pueden quedar al margen de decisiones políticas cruciales. Por lo tanto, garantizar los derechos de negociación colectiva a dichos empleados conlleva importantes asuntos fundamentales para nuestra forma democrática de gobierno. Fijar metas y tomar decisiones políticas son derechos que redundan en beneficio de cada ciudadano. Todos los ciudadanos tienen derecho a asociarse en grupos para abogar por sus intereses particulares ante el gobierno. Esto es algo totalmente distinto a garantizarle a cualquier grupo de interés un estatuto especial y el acceso al procedimiento decisorio [381 F. Supp. p. 647].

- 962.** En segundo lugar, el Gobierno señala que los sindicatos de empleados públicos de Carolina del Norte pueden abordar, mediante el procedimiento legislativo, las cuestiones que suelen abordarse en la negociación colectiva. Aunque dichos sindicatos no puedan concluir convenios con organismos estatales, sí pueden abordar, mediante el procedimiento legislativo, las cuestiones que se abordan habitualmente en la negociación colectiva. Mientras que en el caso *Phillips*, el tribunal permitió que cuestiones relativas a la negociación colectiva en el sector público de Carolina del Norte fueran resueltas en el ruedo legislativo, un tribunal federal de apelación dejó claro que a tenor de la Constitución de los Estados Unidos, los trabajadores del sector público tienen derecho a participar a través de sus sindicatos en el procedimiento de elaboración de leyes [véase *Asociación de Bomberos de Hickory contra la Ciudad de Hickory*, 656 F.2d 917 (4th Cir. 1981)]. Más concretamente, el tribunal sostuvo que la prohibición de la negociación colectiva establecida en los párrafos 95-98 de los NCGS no impide que los trabajadores, los sindicatos o las asociaciones profesionales del sector público de Carolina del Norte participen en actividades colectivas para abordar, mediante el procedimiento legislativo, cuestiones que suelen abordarse en la negociación colectiva, entre ellas, la remuneración, los beneficios, las condiciones y otras cuestiones inherentes al empleo.

- 963.** El Gobierno entiende que la existencia y las actividades de las organizaciones de empleados públicos de Carolina del Norte apoyan la posición gubernamental y contribuyen a refutar la alegación, según la cual, de alguna manera viola las normas internacionales del trabajo y «priva a los trabajadores del sector público de Carolina del Norte de los derechos humanos básicos de la libertad sindical» como sostienen los querellantes. De hecho, los trabajadores del sector público y sus representantes participan activamente en los procedimientos democráticos mediante los cuales se establecen sus términos y condiciones de empleo. En el sitio web de UE Local 150 por ejemplo, se indica que representa a los empleados públicos de todo el Estado, crea filiales en cada lugar de trabajo, congrega a los trabajadores para tratar problemas y soluciones, y cobra cotizaciones a sus miembros. Este

sindicato también se atribuye el mérito de conseguir el mayor aumento salarial en 15 años para los empleados estatales «gracias a nuestros intensos esfuerzos de negociación con los legisladores», y de plantear inquietudes mediante los foros «reunirse y negociar» con los empleadores públicos a fin de lograr que el procedimiento de examen de reclamaciones sea más justo para los empleados estatales y confirmar su derecho a organizarse.

964. UE Local 150 no es la única «organización de empleados públicos» de Carolina del Norte, según la definición de esa expresión en el Convenio núm. 151. Según lo que dice en su sitio web, la Asociación de Empleados Estatales de Carolina del Norte (SEANC por su sigla en inglés) «es un órgano unificado de 55.000 empleados del Estado en activo o jubilados» cuya prioridad radica en proteger y ampliar los derechos y beneficios de los empleados estatales. Se adjudica muchos éxitos notables en el campo legislativo, entre ellos, aumentos de salario, un sistema global de remuneración, un plan de pago acelerado para los trabajadores con bajos salarios, prestaciones de salud y pensión, y protecciones contra el despido. Además, la derogación de los párrafos 95-98 encabeza la lista de los 10 objetivos políticos de la SEANC para 2006 ¹. Por último, en 2004, la SEANC se asoció al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU por su sigla en inglés) para acrecentar su efectividad y su poder político. Según la SEIU, dicha asociación fue aceptada para aprender cómo la SEANC había logrado «una organización tan grande y exitosa de empleados públicos», a fin de que sus propios «dirigentes pudieran aplicar lo aprendido y llegar a crear organizaciones de empleados públicos igualmente grandes y exitosas en otros [Estados similares]».

965. El Gobierno añade que el empleo en el sector público de Estados Unidos comprende los ámbitos federal, estatal y local, y existen miles de unidades gubernamentales con poder discrecional que se ocupan de las relaciones laborales en el sector o influyen en ellas. Este sistema descentralizado y diverso está arraigado en la Constitución de los Estados Unidos, que establece un sistema de gobierno federal en el cual el Gobierno nacional ejerce únicamente los poderes que le confiere la Constitución; los demás poderes están reservados a los 50 Estados o los propios ciudadanos. Los Estados, a su vez, pueden delegar sus poderes en unidades de gobierno local, tales como ciudades o municipios. En Estados Unidos, la reglamentación de las relaciones laborales respeta la distribución de poderes entre el Gobierno nacional y los gobiernos estatales, prevista en la Constitución. En 1935, cuando el Congreso sancionó la Ley Nacional de Relaciones Laborales, primera ley nacional de negociación colectiva, excluyó específicamente de su ámbito de aplicación a los empleadores estatales y de gobiernos locales, en virtud de los principios del federalismo [véase 29 USC párrafo 152(2)]. Desde entonces, de tanto en tanto, se han presentado proyectos de ley para autorizar la supervisión federal de la negociación colectiva en el plano estatal, pero nunca gozaron de apoyo mayoritario en ninguna de las dos cámaras del Congreso, ni fueron aprobados, en parte, porque seguía planteada la cuestión de la legitimidad de la intromisión del Gobierno federal en la autoridad de los gobiernos estatales de concluir sus propios contratos. De todos modos, respetando la autonomía de los estados de establecer leyes y políticas laborales para sus propios empleados, el Gobierno federal estimula y fomenta activamente las prácticas de negociación colectiva, tanto en el plano federal como en el estatal. Ya se trate de uno u otro plano, la afiliación sindical en el sector público de Estados Unidos es floreciente. De hecho, las probabilidades de que los trabajadores de dicho sector se afilien a un sindicato son muchísimo mayores que en el caso de los trabajadores del sector privado. La Oficina de Estadística Laboral del Departamento de Trabajo estima que de los 15,7 millones de

¹ En las dos últimas legislaturas de Carolina del Norte se presentaron proyectos de ley que, de ser sancionados, permitirían que unidades del estado y los gobiernos locales concluyeran convenios de negociación colectiva con organizaciones de trabajadores que representan a determinada categoría de oficiales de seguridad pública. Véase H.B.929, 2005 Session (NC 2005); H.B.1095, 2003 Session (NC 2003). Ninguno de esos proyectos fue sancionado.

asalariados del país que estaban sindicados en 2005, 7,4 millones trabajaban en algún nivel de gobierno y representaban 36,5 por ciento de la fuerza de trabajo del sector público. En el sector privado, 7,8 por ciento de la fuerza de trabajo está sindicado.

- 966.** En primera línea de los esfuerzos del Gobierno federal para estimular y fomentar sólidas prácticas de negociación colectiva está el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS por su sigla en inglés). Creado en 1947, cuando el Congreso sancionó la Ley de Relaciones Obreropatrones, el FMCS se ocupa de promover relaciones sólidas y estables prestando servicios de mediación y solución de conflictos [véase 29 USC párrafo 172]. En el marco de su misión, pone a disposición una serie de servicios para uso en el sector público tanto federal como estatal. Por ejemplo, el FMCS ayuda a resolver conflictos en los sectores federal, estatal y local ofreciendo varios tipos de servicios de mediación, incluida la mediación en la negociación colectiva. Dichos servicios incluyen la intervención de mediadores del FMCS que se ofrece directamente a las partes; la elaboración de métodos y estrategias para mejorar la solución de conflictos, y cursos de formación en su Instituto de Gestión de Conflictos. En 1978, el Congreso amplió la misión del FMCS disponiendo que alentara y apoyara a los comités obreropatrones que, entre otros, contemplan la participación de los trabajadores en decisiones que afectan sus puestos de trabajo, incluida una mejora de las comunicaciones sobre temas de interés y preocupación mutuos [véase 29 USC párrafo 175a(a)(1)]. El Congreso financia esta iniciativa mediante asignaciones anuales de fondos y el FMCS, a su vez, distribuye subvenciones a aquellos comités que establecen enfoques innovadores para abordar problemas en los lugares de trabajo. En el último ejercicio, por ejemplo, el FMCH ofreció subvenciones a los comités de California y Ohio que abordan cuestiones relativas a las prestaciones de atención de salud, y a un sistema escolar de Florida que utiliza la asociación obrerapatronal para mejorar el rendimiento escolar.
- 967.** El Gobierno añade que la legislación de Carolina del Norte (párrafos 95-98 de los NCGS) no abre las puertas a la discriminación, el trabajo inseguro e insalubre, ni a la remuneración inferior a la norma, como sugieren los querellantes, porque tanto la Constitución de los Estados Unidos como las legislaciones federal y estatales prohíben tales prácticas y prevén reparaciones significativas para las personas perjudicadas y sus representantes. La cláusula de protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. prohíbe que los gobiernos traten a alguien en forma distinta debido a características tales como la raza o el sexo, por lo cual, ninguna distinción tiene justificación jurídica. Asimismo, el párrafo 1981(a) de la Ley de Derechos Civiles de 1866 (42 USC párrafo 1981) establece que todos los ciudadanos «tendrán en todos los estados y territorios los mismos derechos... para concluir y hacer cumplir contratos... de los que disfrutaban los ciudadanos blancos». La sección 1983 de la Ley de Derechos Civiles de 1871 refuerza esas garantías disponiendo que el funcionario público que actúe bajo la bandera de la ley para privar a alguien de «cualesquiera de los derechos, privilegios e inmunidades garantizados por la Constitución y las leyes», será responsable jurídicamente ante la parte lesionada (42 USC párrafo 1983). Otro instrumento importante de la Ley Federal Antidiscriminación, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, establece que es ilegal que cualquier empleador estatal o del gobierno local, entre otros, discrimine en cualquier aspecto del empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional [véase 42 USC párrafo 2000e-2(a)].
- 968.** La ley federal prohíbe específicamente la discriminación en programas que reciben fondos federales, incluidos los programas estatales y locales. Por ejemplo, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles (42 USC párrafo 2000d) prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en todos los programas y actividades que reciban asistencia federal. Asimismo, el Título IX de las Enmiendas de educación de 1972 (20 USC párrafo 1681), prohíbe la discriminación sexual en la administración de los programas de educación de aquellas instituciones que reciben financiación federal, lo que abarca a la

mayoría de los trabajadores de escuelas y universidades públicas. Además, la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo, de 1998, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, en los programas y actividades de formación para el empleo, financiados con fondos federales [véase 29 USC párrafo 2938(a)(2)]. El Gobierno federal, en cuanto proveedor de fondos, tiene autoridad para hacer cumplir esas leyes, investigando acerca de las quejas y, llegado el caso, buscando obtener la reparación apropiada mediante un litigio. Los particulares también tienen derecho a incoar demandas para obtener reparación por actos de discriminación en dichos programas. Además, la Sección de Litigios Laborales de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos hace cumplir las disposiciones importantes de la legislación federal que prohíben la discriminación en el empleo por los empleadores estatales y de gobiernos locales. Esto último, lo hace incoando demandas ya sea contra aquellos empleadores gubernamentales que aplican un modelo de prácticas de negación de empleo u oportunidades de ascenso a una determinada clase de personas, o sobre la base de alegaciones individuales de discriminación que la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos transmite al Departamento de Justicia tras la debida investigación. El Gobierno federal, por conducto de esa comisión, también emite directrices para ayudar a los empleadores de los estados y los gobiernos locales, entre otros, a cumplir con las leyes federales antidiscriminación. Antes de publicar esas directrices en el Código de Reglamentos Federales de los Estados Unidos la comisión solicita comentarios a las partes interesadas, incluidos los trabajadores y los sindicatos del sector público. Además, la comisión lleva tiempo alentando a empleadores, sindicatos y otros a comunicar opiniones sobre asuntos importantes a sus funcionarios y empleados, ya sea mediante reuniones, llamadas telefónicas o cartas. Por ejemplo, de conformidad con una directiva presidencial, hace varios años, la Comisión mantuvo reuniones con más de 18.000 personas y grupos para conocer su opinión sobre la manera en que estaba cumpliendo las diversas tareas que lleva a cabo.

969. La legislación y la práctica de Carolina del Norte se ajustan a la protección federal contra la discriminación en el empleo. La Constitución de Carolina del Norte, por ejemplo, estipula que nadie podrá «ser sujeto de discriminación por parte del estado por motivos de raza, color, religión u origen nacional» (artículo I, párrafo 19). Las leyes estatales son aún más claras respecto al empleo público, pues disponen que todos los departamentos, organismos y subdivisiones políticas han de «otorgar igualdad de oportunidades en el empleo y la remuneración, sin distinción de raza, bandera religiosa, credo, origen nacional, sexo, edad o discapacidad» (NCGS párrafo 126-16); también se les prohíbe tomar represalias contra cualquier empleado que denuncie tal discriminación (NCGS párrafo 126-17). Los tribunales estatales de Carolina del Norte tienen autoridad para obligar a hacer cumplir las disposiciones de no discriminación de la Constitución y las leyes del estado [véase, por ejemplo, NCGS párrafo 7A-245]. Además, para obtener las reparaciones federales y estatales por discriminación, indicadas anteriormente, los trabajadores del sector público de Carolina del Norte pueden recurrir al procedimiento de presentación de quejas, estatal o local, que es un procedimiento alternativo de solución de conflictos, o apelarse directamente a la Comisión de Personal del Estado para obtener reparación [véase NCGS párrafo 126-34]. En un ámbito más amplio, dicha comisión debe presentar un informe anual al cuerpo legislativo que incluya información demográfica sobre la fuerza de trabajo y el estatuto de cada unidad gubernamental del «Plan de igualdad de oportunidades», establecido por el estado que, por ley, debe incluir «objetivos y programas que prevean medidas positivas para asegurar una representación justa y equitativa de los ciudadanos de Carolina del Norte» [véase NCGS párrafo 126-19].

970. Aunque los querellantes citan dos informes de la Oficina de Personal del Estado, con el objetivo de probar que los mecanismos estatales para garantizar la igualdad de oportunidades, el Gobierno considera que, precisamente, prueban lo contrario: los informes

sacan a la luz, como se esperaba que lo hicieran, importante información sobre la demografía y las tendencias de la fuerza de trabajo para que los funcionarios puedan tomar decisiones con conocimiento de causa sobre la manera de mejorar los programas estatales en materia de recursos humanos. Contrariamente al alegato de los querellantes, según el cual, dichos informes confirmaron la exactitud de las denuncias de discriminación, el estado indicó con bastante cautela *no* haber sacado conclusión alguna acerca de las causas demográficas y las tendencias constatadas.

- 971.** Por lo que atañe a los salarios de los trabajadores, la legislación federal prohíbe la desigualdad y la remuneración inferior a la norma, y prevé medios apropiados de reparación para los trabajadores y sus representantes. Por ejemplo, la Ley de Igualdad de Salarios [véase 29 USC párrafo 206(d)] estipula que los empleadores han de pagar el mismo salario a hombres y mujeres por un trabajo igual que requiera las mismas calificaciones, el mismo esfuerzo y la misma responsabilidad, y se lleve a cabo en condiciones de trabajo similares. Asimismo, la Ley de Normas Razonables de Trabajo (29 USC párrafo 201) garantiza que la remuneración de los trabajadores se ajuste a las normas mínimas nacionales en materia de salarios y horas extraordinarias. Actualmente, el salario mínimo es de 5,15 dólares por hora para todas las horas de trabajo y por las horas extraordinarias se paga 50 por ciento de la tasa normal por todas las horas trabajadas en una semana de trabajo que supere las 40 horas [véase 29 USC párrafo 206 (salario mínimo); 29 USC párrafo 207 (horas extraordinarias)]. La Ley de Igualdad de Salarios y la Ley de Normas Razonables de Trabajo se aplican, entre otros, a los trabajadores estatales y de los gobiernos locales, y en ambas se autoriza al Gobierno federal a buscar reparación en los tribunales en nombre del trabajador en cuestión [véanse 29 USC párrafo 203(e) y 29 USC párrafo 216(c)].
- 972.** En el plano estatal, Carolina del Norte estableció por ley, la política de que la remuneración de los trabajadores estatales ha de ser suficiente para estimular la excelencia y mantener la competitividad en los mercados de trabajo [véase NCGS párrafo 126-7(a)]. A tales efectos, el estado adoptó un «sistema global de remuneración» que contiene disposiciones sobre el aumento anual de salarios, ajustes salariales en función del aumento del costo de la vida y primas de desempeño [véase NCGS párrafo 126-7(b)], que han de distribuirse equitativamente [véase NCGS párrafo 126-7(c)(7)]. A fin de asegurar una apropiada supervisión del sistema, el Director de Personal del Estado presenta un informe anual a la Comisión de Personal del Estado, el Gobernador y el cuerpo legislativo, y también somete a aprobación de este último, recomendaciones sobre las sanciones contra aquellos departamentos, organismos e instituciones estatales donde se constataron deficiencias [véase NCGS 126-7(c)(9)].
- 973.** Por último, los esfuerzos federales y estatales garantizan el derecho de los trabajadores del sector público de Carolina del Norte a tener lugares de trabajo seguros y sanos. La Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacionales tiene por finalidad «garantizar en la medida de lo posible, condiciones de trabajo seguras y sanas a cada trabajador y trabajadora de la nación», entre otros, alentando a los Estados a establecer planes para asegurar que los lugares de trabajo en cada uno de ellos sean seguros y sanos [véase 29 USC párrafo 651(b); 29 USC párrafo 651(b)(11)]. Cuando dichos planes se someten a consideración de la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacionales, deben incluir «garantías satisfactorias de que ese estado... elaborará y mantendrá un programa efectivo y global de salud y seguridad ocupacionales, aplicable a todos los trabajadores de los organismos públicos del estado y sus subdivisiones políticas» [véase 29 USC párrafo 667(c)(6)].

- 974.** Para obtener la aprobación federal de su plan, el programa del estado para trabajadores estatales y de los gobiernos locales debe comprender, entre otros, estándares que sean por lo menos tan efectivos como aquellos que aplican los empleadores del sector privado [véase 29 CFR párrafo 1952.11(b)(3)]. Además, ha de incluir disposiciones sobre inspecciones de los lugares de trabajo, tanto periódicas como a causa de quejas; notificación a los trabajadores de sus derechos; protección contra represalias por ejercer derechos jurídicos; acceso a la información sobre la exposición a materiales tóxicos o agentes nocivos en el lugar de trabajo y procedimientos para limitar o eliminar cualquier peligro inminente [véase 29 CFR párrafo 1952.11(b)(3)].
- 975.** El estado de Carolina del Norte obtuvo la aprobación de su plan para hacer cumplir los estándares de seguridad y salud en los lugares de trabajo [véase 29 CFR párrafo 1952.154 (aprobación efectiva a partir del 10 de diciembre de 1996)]. Antes de aprobar el plan de Carolina del Norte, el Subsecretario de Seguridad y Salud Ocupacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, evaluó su funcionamiento durante más de un año y solicitó comentarios a la colectividad; recién entonces, determinó que el programa estatal «era por lo menos tan efectivo como el programa federal en lo que respecta a ofrecer empleo y lugares de trabajo seguros y sanos», y lo aprobó [véase 29 CFR párrafo 1952.154(a)].
- 976.** Salvo algunas excepciones que no vienen al caso, el plan estatal abarca todas las actividades de los empleadores y todos los lugares de trabajo de Carolina del Norte. A efectos de asegurar que sus propios trabajadores gocen de condiciones de trabajo seguras y sanas, el estado pide a sus organismos que elaboren por escrito programas de seguridad y salud, establezcan programas de educación y capacitación e incluyan a los trabajadores en los comités de seguridad y salud; el estado también alienta a los trabajadores a presentar quejas en materia de salud y seguridad, y hace investigaciones sobre estas últimas y los accidentes.
- 977.** En conclusión, el Gobierno declara que sigue firmemente comprometido con los principios y derechos plasmados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. Aunque el pueblo de Carolina del Norte, a través de sus representantes electos, haya decidido que su estado y los gobiernos locales no han de concluir convenios de negociación colectiva, los empleados públicos de Carolina del Norte y sus sindicatos conservan el derecho de libertad sindical y el derecho de participar en procedimientos democráticos en los planos local, estatal y federal entablando debates libres y abiertos con el respectivo gobierno acerca de cuestiones relativas a la vida laboral y la propia negociación colectiva. Por lo tanto, no hay fundamento alguno para cuestionar el compromiso del Gobierno con los principios fundamentales que cimientan la pertenencia a la OIT.
- 978.** En una comunicación de fecha 25 de enero de 2007, el Gobierno envía observaciones adicionales respecto del informe de la Comisión Internacional sobre Derechos Laborales (ICLR) presentado por los querellantes como información adicional en apoyo de su queja, por medio de la comunicación de fecha 8 de septiembre de 2006. El Gobierno señala que el informe de la ICLR se refiere a cuestiones ya planteadas por la comunicación original de los querellantes. El Gobierno añade que toma muy seriamente los alegatos relativos a los abusos en el lugar de trabajo, incluyendo los planteados por la ICLR en su informe, en particular los alegatos relativos a la discriminación por motivo de la raza o del género, alegatos de condiciones inseguras o insalubres en el lugar de trabajo y aquellos según los cuales los salarios no cumplen con las normas mínimas. Si bien ciertos alegatos contenidos en las declaraciones suministradas por la ICLR parecen plantear cuestiones graves, la ley de los Estados Unidos tiene por objeto determinar si en los hechos dichos alegatos son verdaderos y dar una solución en los casos en que sea necesario. Ni la ICLR ni los querellantes han mostrado de manera creíble que la solución por los medios legales no estuviera disponible. A la luz del amplio sistema de protección de los derechos en el lugar

de trabajo puestos de manifiesto por el Gobierno en sus observaciones anteriores, un sistema cuyos procesos y remedios los querellantes no han demostrado que sean inaccesibles o sin sustancia, el Comité de Libertad Sindical no debería dar peso alguno a las declaraciones que sugieren que son necesarios procesos o remedios adicionales.

C. Conclusiones del Comité

- 979.** *El Comité observa que en el presente caso, la organización querellante alega que la legislación de Carolina del Norte prohíbe expresamente los convenios colectivos entre ciudades, municipios, o el estado, y cualquier sindicato o asociación profesional del sector público, lo que viola los principios de negociación colectiva de la OIT. También alega que el Gobierno viola los principios de libertad sindical de la OIT frustrando el propósito mismo de formar organizaciones de trabajadores.*
- 980.** *El Comité toma nota de que los párrafos 95-98 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte (NCGS) establecen que todo acuerdo o contrato entre el gobierno de cualquier ciudad, pueblo u otro municipio, o el estado de Carolina del Norte, y cualquier asociación, sindicato u organización de trabajadores, en cuanto agente de cualquier categoría de empleados públicos, será ilegal, nulo y sin efecto. Según los querellantes, esta disposición viola los principios plasmados en los Convenios núms. 98 y 151 sobre el derecho de negociación colectiva, así como los principios de la libertad sindical, plasmados en el Convenio núm. 87 impidiendo el goce de los beneficios inherentes a la organización de los trabajadores; el Gobierno federal viola esos principios al no sancionar ninguna ley que garantice que los trabajadores del sector público de dicho estado puedan ejercer sus derechos de organizarse con miras a entablar la negociación colectiva.*
- 981.** *El Comité observa que a juicio de los querellantes, el incumplimiento de los principios de la libertad sindical en Carolina del Norte se traduce por pésimas condiciones de trabajo para muchos trabajadores del sector público que señalan, entre otros, violaciones de las normas de salud y seguridad en su lugar de trabajo; salarios míseros; peligrosidad por las excesivas horas de trabajo; grave infradotación de personal; régimen irracional y forzoso de horas extras; favoritismo, trato irrespetuoso de los superiores jerárquicos y procedimientos de examen de quejas, incongruentes y exentos de toda noción de proceso justo. Además, según los querellantes, la prohibición de negociar convenios colectivos en el sector público ha propiciado el predominio inequívoco y generalizado de la discriminación racial y sexual en los lugares de trabajo; en particular, el trato desigual reservado a las minorías raciales y las mujeres en términos de contratación, ascensos, despidos y tasas salariales, así como el acoso sexual. La negociación colectiva hubiera podido ofrecer a los trabajadores del sector público numerosas herramientas para neutralizar el racismo y el sexismo permanentes en los lugares de trabajo; herramientas que van del establecimiento de criterios verdaderamente objetivos sobre las decisiones de empleo a la creación de mecanismos contra el acoso. La queja se refiere, en particular, a la gran mayoría de los miembros del UE Local 150 que son mujeres y personas de color que ocupan algunos de los puestos más duros y peor remunerados del sector público (conserjes, basureros, limpiadores, técnicos médicos, conductores de autobuses, etc.).*
- 982.** *Los querellantes alegan que el Gobierno federal se negó a ejercer su autoridad sobre los estados para garantizar que la legislación de Carolina del Norte incluya los principios fundamentales, plasmados en los Convenios núms. 87, 98 y 151. Aunque Estados Unidos no haya ratificado esos Convenios, los querellantes aluden a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para apoyar el argumento de que el Gobierno tiene la obligación de respetar, promover y realizar dichos principios, independientemente de que no haya ratificado los citados Convenios.*

983. *El Comité toma nota del caso que citan los querellantes, en el cual, los tribunales federales de Estados Unidos sostuvieron los párrafos 95-98 de los NCGS, aduciendo que los estados son libres de negarse a ser parte en convenios de negociación colectiva y, por extensión, tienen derecho a prohibirlos jurídicamente [Atkins contra la Ciudad de Charlotte, 296 F. Supp. 1068 (WDNC. 1969)]; además, en esas decisiones se sostiene que a pesar de los efectos perjudiciales que los párrafos 95-98 de los NCGS puedan tener en la capacidad de asociación de los trabajadores (derecho garantido en la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos), el Gobierno no tiene ninguna obligación constitucional de entablar conversaciones o concluir contratos con ninguna organización [Ciudad de Winston-Salem, Unidad del Condado de Forsyth de la Asociación de Educadores de Carolina del Norte contra Phillips, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974)]. Los querellantes entienden que al no tomar ninguna medida reglamentaria, legislativa o judicial contra los párrafos 95-98, el Gobierno, tácitamente, da el visto bueno a aquellas leyes estatales que infringen los propios acuerdos que, en calidad de Estado Miembro de la OIT, tiene la obligación afirmativa de estimular y fomentar, escudándose en el sistema federal en un intento de eludir las obligaciones dimanantes de su pertenencia a la OIT. Al respecto, los querellantes añaden que en el caso García [véase 469 US528, 555-56 (1985)], la Corte Suprema de los Estados Unidos dictaminó que el Congreso de los Estados Unidos tiene la autoridad constitucional de imponer salarios mínimos y medidas de protección en cuanto a las horas extraordinarias de los empleados del Estado.*
984. *El Comité observa que en su respuesta, el Gobierno recalca que respeta, promueve y realiza los principios y derechos fundamentales en el trabajo, plasmados en la Constitución de la OIT y que cumple plenamente todas las obligaciones que pueda tener en virtud de su pertenencia a la OIT. Aludiendo al hecho de que en el caso núm. 2227, el Comité reconociera que Estados Unidos no tiene obligaciones jurídicas internacionales que se deriven directamente de los Convenios núms. 87 y 98 [véase 332.º informe, párrafo 599], el Gobierno añade que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, es una declaración de principios de carácter no vinculante que, por ende, no da lugar a obligaciones jurídicas. Aun así, el Gobierno ha presentado memorias anuales con arreglo a los procedimientos de seguimiento de la Declaración, lo que demuestra que respeta, promueve y realiza los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Constitución de la OIT.*
985. *Al igual que lo hizo cuando examinó el caso núm. 2227 [véase op. cit., párrafo 600], el Comité recuerda que, desde su creación en 1951, se le ha asignado el cometido de examinar quejas sobre presuntas violaciones de la libertad sindical, independientemente de que el país interesado haya ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT. El mandato del Comité no está relacionado con la Declaración de la OIT de 1998 — que prevé sus propios mecanismos de seguimiento — sino que, más bien, se deriva directamente de los objetivos y propósitos establecidos en la Constitución de la OIT. El Comité ha puesto de relieve que la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1 y anexo I, párrafo 23]. Es con este espíritu que el Comité se propone examinar la presente queja, limitándose únicamente al examen de la situación relativa a la negociación colectiva en Carolina del Norte.*

- 986.** *El Comité observa que según el Gobierno, los trabajadores del sector público, por lo general, ocupan una amplia variedad de puestos obreros o administrativos; puestos de defensores de la ley y encargados de hacerla cumplir; lo que les diferencia de sus homólogos del sector privado, es la peculiaridad de que su empleador sea todo el pueblo que se expresa mediante las leyes sancionadas por sus representantes. A pesar del carácter especial del empleo en el sector público de los Estados Unidos, los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos en virtud de la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos. Este principio fundamental está bien arraigado en la jurisprudencia estadounidense y fue específicamente reconocido en Carolina del Norte [Atkins contra la Ciudad Charlotte, 296 F. Supp. 1068 (WDNC. 1969)]. Ahora bien, la Constitución de los Estados Unidos no contiene disposición alguna — incluido el derecho de libre asociación, consagrado en la Primera Enmienda — que obligue a una parte a concluir un contrato con otra. De ahí que el tribunal federal confirmara la validez de los párrafos 95-98 de los NCGS, dictaminando que el estado de Carolina del Norte era libre de decidir, mediante los representantes electos democráticamente por el pueblo, si concluía o no tales acuerdos [Atkins, 296 F. Supp. 1077]. Otro panel de jueces del tribunal federal de distrito explicó además, que la opción política de la legislatura de Carolina del Norte por la cual se prohíben los convenios de negociación colectiva en el sector público es un medio totalmente apropiado de equilibrar intereses en competencia de la ciudadanía: «en la medida en que los empleados públicos ganen poder mediante el reconocimiento y la negociación colectiva, otros grupos interesados en tener derecho a voz en la administración gubernamental pueden quedar al margen de decisiones políticas cruciales. [...] Todos los ciudadanos tienen derecho a asociarse en grupos para abogar por sus intereses particulares ante el gobierno. Esto es algo totalmente distinto a garantizarle a cualquier grupo de interés un estatuto especial y el acceso al procedimiento decisorio» [Ciudad de Winston-Salem, Unidad del Condado de Forsyth de la Asociación de Educadores de Carolina del Norte contra Phillips, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974), a 647].*
- 987.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, los trabajadores del sector público tienen derecho a abordar, mediante el procedimiento legislativo, las cuestiones que suelen abordarse en la negociación colectiva. Un tribunal federal de apelación entendió que la prohibición de la negociación colectiva, estipulada en los párrafos 95-98 de los NCGS, no se extiende a la defensa sindical de un determinado punto de vista [Asociación de Bomberos de Hickory contra la Ciudad de Hickory, 656 F.2d 917 (4th Cir. 1981), 921]. Por lo tanto, nada impide que los trabajadores del sector público realicen actividades colectivas para abordar, mediante el procedimiento legislativo, cuestiones relativas a la remuneración, los beneficios, las condiciones y otras cuestiones inherentes al empleo. El Gobierno recalca que, de hecho, tal es el caso en Carolina del Norte como se reconoce en las declaraciones que figuran en los sitios web de la organización local querellante (UE Local 150 y otras organizaciones de empleados públicos).*
- 988.** *Además, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, los trabajadores del sector público de Carolina del Norte, al igual que los demás trabajadores del sector público de todo Estados Unidos, están amparados por la red de seguridad de leyes y prácticas estatales y federales que les protege de la discriminación en los lugares de trabajo, los lugares de trabajo inseguros e insalubres y los salarios y condiciones inferiores a la norma. En su respuesta, el Gobierno hace extensa referencia a esas leyes. Por último, el Gobierno considera que la prohibición jurídica de la negociación colectiva no incide en los niveles de sindicación y, según la información estadística que suministra, las probabilidades de que los trabajadores del sector público se afilien a un sindicato son muchísimo mayores que en el caso de los trabajadores del sector privado; de los 15,7 millones de asalariados del país que estaban sindicados en 2005, 7,4 millones*

trabajaban en algún nivel de gobierno y representaban el 36,5 por ciento de la fuerza de trabajo del sector público.

- 989.** *El Comité recuerda las conclusiones a las que llegó y las recomendaciones que hizo en el caso núm. 1557 relativo a las restricciones de los derechos de los trabajadores del sector público de Estados Unidos de organizarse y negociar colectivamente [véanse 284.º informe, párrafos 758-813 y 291.º informe, párrafos 247-285]. En el caso concreto de Carolina del Norte, el Comité recuerda haber subrayado que «sólo los funcionarios públicos en la administración del estado pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio núm. 98, y recuerda la importancia que concede al principio de que debería concederse prioridad a la negociación colectiva en el sentido más amplio posible como forma de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública» [véase 291.º informe, párrafo 281]. El Comité recalca que es imperativo que la legislación reconozca explícita y claramente a través de disposiciones particulares el derecho de las organizaciones de empleados y funcionarios públicos que no ejerzan actividades propias de la administración del estado de concluir convenciones colectivas. Este derecho sólo podría denegarse desde el punto de vista de los principios sentados por los órganos de control de la OIT sobre el Convenio núm. 98 a los funcionarios que trabajan en los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables, pero no por ejemplo a las personas que trabajan en empresas públicas o en instituciones públicas autónomas. Además, el simple hecho de que un funcionario forme parte de la categoría de «empleados no manuales» no constituye por sí solo un criterio suficiente para determinar su pertenencia a la categoría de los empleados que están al servicio de la administración del estado, ya que si tal fuera el caso, se vería muy limitado el alcance del Convenio núm. 98. En resumen, todos los trabajadores de la administración pública, con la única posible exclusión de las fuerzas armadas y policiales y de los funcionarios directamente al servicio de la administración del estado, deberán gozar de derechos de negociación colectiva. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 893 y 892].*
- 990.** *En cuanto al fallo del tribunal en el caso Atkins, según el cual, la prohibición jurídica de la negociación colectiva es aceptable a tenor de la Constitución de los Estados Unidos porque ésta no contiene disposición alguna — incluido el derecho de libre asociación, consagrado en la Primera Enmienda — que obligue a una parte a concluir un contrato con otra, el Comité al tiempo que recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales, quiere puntualizar 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. La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación. Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 925-927 y 934]. Por lo tanto, si bien una disposición jurídica que obligara a una parte a concluir un contrato con otra sería contraria al principio de la negociación libre y voluntaria, disposiciones tales como los párrafos 95-98 de los NCGS, que prohíben a las autoridades públicas y los empleados públicos, incluidos aquellos que no participan en la administración del estado, concluir un acuerdo, incluso si quieren hacerlo, es igualmente contrario a dicho principio.*

991. *Respecto al argumento del Gobierno, según el cual, la prohibición jurídica de la negociación colectiva no incide en los niveles de sindicación, el Comité subraya 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 [véase 343.º informe, caso núm. 2292 (Estados Unidos), párrafo 796]. Por consiguiente, el Comité considera que las disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar la negociación colectiva, inevitablemente, frustran el objetivo y la actividad principales para los cuales fueron creados, lo que es contrario no sólo al artículo 4 del Convenio núm. 98 sino también al artículo 3 del Convenio núm. 87 que estipula que los sindicatos tendrán el derecho de ejercer sus actividades y formular sus programas con total libertad.*
992. *Respecto al fallo del tribunal federal en el caso Phillips en cuanto a que la prohibición de la negociación colectiva en el sector público de Carolina del Norte es un medio apropiado de equilibrar intereses en competencia de la ciudadanía al impedir que se garantice a cualquier grupo de interés un estatuto especial y el acceso al procedimiento decisorio del gobierno, el Comité quiere señalar que el principio de la negociación colectiva permite negociaciones entre funcionarios públicos y el Gobierno en calidad de empleador y no de poder ejecutivo; atañe, más concretamente, a los términos y condiciones de empleo de dichos funcionarios y no incluye forzosamente cuestiones de política pública que puedan atañer a la ciudadanía. Al respecto, el Comité recuerda la siguiente opinión, expresada por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical: «Existen ciertas cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial, a la dirección y funcionamiento de los asuntos del Gobierno; estas cuestiones pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación». Es igualmente claro que algunas otras cuestiones son primordial o esencialmente cuestiones que se refieren a condiciones de empleo y no se deberían considerar excluidas del ámbito de las negociaciones colectivas llevadas a cabo en una atmósfera de buena fe y confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 920].*
993. *Por lo que se refiere a los argumentos del Gobierno en cuanto a la validez de prohibir las negociaciones en el sector público porque el empleador de los trabajadores es todo el pueblo y que dichos trabajadores pueden abordar mediante el procedimiento legislativo, las cuestiones que suelen abordarse en la negociación colectiva, el Comité recalca que son las autoridades gubernamentales quienes ejercen las funciones de empleador de los trabajadores del sector público y que se deberían tomar medidas para estimular y fomentar entre empleadores, incluido el Gobierno en su calidad de empleador, o entre organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 880]. La intervención legislativa no sustituye la negociación libre y voluntaria acerca de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores del sector público que no participan en la administración del Estado.*
994. *Dicho esto, el Comité también comparte el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1994, cuando ésta manifiesta que a raíz de las características particulares de la administración pública, el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad. Por esta razón, considera compatibles con el convenio, las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias a establecer los límites mínimo y máximo en cuanto a la negociación de salarios o a establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades*

*públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva. Es fundamental, empero, que los trabajadores y sus organizaciones puedan participar plenamente y de manera significativa en la determinación de este marco global de negociación, lo que implica, en particular, que dispongan de todas las informaciones financieras presupuestarias o de otra naturaleza que le sirvan para evaluar la situación con pleno conocimiento de causa. Tal no es el caso de las disposiciones legislativas que imponen unilateralmente, por ejemplo, un porcentaje de aumento salarial determinado y excluyen toda posibilidad de negociación. El Comité es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades. Aun así, el Comité considera que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios públicos que no participan en la administración del estado [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1038].*

- 995.** *En conclusión el Comité subraya que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 881].*
- 996.** *Por último, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, el empleo en el sector público de Estados Unidos comprende los ámbitos federal, estatal y local en un sistema descentralizado y diverso que está arraigado en la Constitución de los Estados Unidos y según el cual, el Gobierno federal ejerce únicamente los poderes que le confiere la Constitución; los demás poderes están reservados a los 50 estados o los propios ciudadanos. Los estados, a su vez, pueden delegar sus poderes en unidades de gobierno local, tales como ciudades o municipios. En Estados Unidos, la reglamentación de las relaciones laborales respeta la distribución de poderes entre el Gobierno nacional y los gobiernos estatales, prevista en la Constitución. En 1935, cuando el Congreso sancionó la Ley Nacional de Relaciones Laborales, primera ley nacional de negociación colectiva, excluyó específicamente de su ámbito de aplicación a los empleadores estatales y de gobiernos locales, en virtud de los principios del federalismo [véase 29 USC párrafo 152(2)]. Desde entonces, de tanto en tanto, se han presentado proyectos de ley para autorizar la supervisión federal de la negociación colectiva en el plano estatal, pero nunca gozaron de apoyo mayoritario en ninguna de las dos cámaras del Congreso, ni fueron aprobados, en parte, porque seguía planteada la cuestión de la legitimidad de la intromisión del Gobierno federal en la autoridad de los gobiernos estatales de concluir sus propios contratos. De todos modos, respetando la autonomía de los estados en este campo, el Gobierno federal estimula y fomenta activamente las prácticas de negociación colectiva, tanto en el plano federal como en el estatal, principalmente, por conducto del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que ofrece una serie de servicios para uso en el sector público tanto federal como estatal (mediación, incluida la mediación en la negociación colectiva, comités obreropatrones, etc.).*

997. *El Comité señala que siempre tiene en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones del trabajo en la administración pública, el entramado social y el contexto económico, pero que los principios de libertad sindical se aplican indistintamente y sin distinciones a los países [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 10]. Por consiguiente, aun cuando los problemas dimanen de la estructura federal del país, el Comité se ve obligado a observar que la última responsabilidad para garantizar el respeto de los derechos de la libertad sindical corresponde al Gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 17]. Además, el Comité recuerda la indicación del Gobierno en el caso núm. 1557, según la cual, en el caso García, la Suprema Corte dictaminó que respaldaba «la noción de que el Gobierno federal puede intervenir en cuestiones relacionadas con los empleados de los estados y de las administraciones locales» [véase 291.^{er} informe, párrafo 273].*
998. *El Comité también recuerda que en el caso núm. 1557 había tomado nota de los planes de establecer un consejo de asociación nacional encargado de elaborar y promover un nuevo marco para las relaciones obreropatronales en el Gobierno federal y había recomendado que los principios esenciales examinados por ese órgano paritario podrían servir adecuadamente de orientación para el establecimiento de un marco de negociación colectiva adaptado a las condiciones estatales y locales, incluso en Carolina del Norte [véase 291.^{er} informe, párrafo 281]. El Comité lamenta no haber recibido información alguna sobre el seguimiento de esta recomendación. El Comité pide al Gobierno que promueva el establecimiento de un marco de negociación colectiva en el sector público en Carolina del Norte — con la participación de los representantes del Estado, la administración local y los sindicatos de empleados públicos, y la asistencia técnica de la Oficina, en el caso de que lo considere conveniente — y que adopte medidas con miras a poner su legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical, en particular mediante la derogación de los párrafos 95-98 de la legislación estatal, garantizando así el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en todo el territorio del país. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución al respecto.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que promueva el establecimiento de un marco de negociación colectiva en el sector público en Carolina del Norte — con la participación de los representantes del Estado, la administración local y los sindicatos de empleados públicos, y la asistencia técnica de la Oficina, en el caso de que lo considere conveniente — y que adopte medidas con miras a poner su legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical, en particular mediante la derogación de los párrafos 95-98 de la legislación estatal, garantizando así el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en todo el territorio del país. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución al respecto.

CASO NÚM. 2502

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

**Queja contra el Gobierno de Grecia
presentada por
la Federación Griega de Sindicatos
de Empleados de Banca (OTOE)**

***Alegatos: la organización querellante alega que
el Gobierno modificó unilateralmente los
convenios colectivos relativos a los fondos de
pensiones de los empleados de banca***

- 1000.** La queja figura en una comunicación de la Federación Griega de Sindicatos de Empleados de Banca (OTOE) de fecha 20 de mayo de 2006.
- 1001.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 29 de septiembre de 2006 y 7 de marzo de 2007.
- 1002.** Grecia 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

- 1003.** En su comunicación de fecha 20 de mayo de 2006, la OTOE alega que la ley núm. 3371/2005 permite la cancelación unilateral de los convenios colectivos sobre los planes de pensiones complementarios de los empleados de banca. Los planes de pensiones complementarios en cuestión constaban de 13 fondos privados establecidos en virtud de convenios colectivos. Como consecuencia de la citada ley, la cancelación unilateral del convenio en virtud del cual se establecieron los fondos de pensiones implica el traspaso automático de todos los activos mobiliarios e inmobiliarios de los fondos al régimen público de seguridad social; la pérdida de todo el poder de control de los trabajadores sobre la administración del patrimonio de los fondos; y la pérdida retroactiva de determinados derechos para los empleados cubiertos a partir del 1.º de enero de 1993. Por último, una enmienda al párrafo 6 del artículo 62 de la ley núm. 3371, introducida por la ley núm. 3455/2006, permite la disolución de los fondos incluso cuando exista una diferencia al respecto pendiente de resolución judicial.
- 1004.** Más concretamente, la organización querellante indica que las pensiones complementarias de los empleados de banca provenían de 13 fondos privados que se establecieron y funcionaban de conformidad con las disposiciones de los convenios colectivos concluidos entre cada banco y la asociación de empleados pertinente. La ley núm. 3371/2005 contempla la posibilidad de que las distintas partes en un convenio colectivo en virtud del cual se haya creado un fondo de pensiones cancelen unilateralmente el convenio. Esta decisión (de cancelar el convenio) ha sido tomada por algunos bancos y no por las asociaciones de empleados que no tienen ningún interés en proceder a la cancelación. El resultado de dicha cancelación ha sido el traspaso de todos los activos mobiliarios e inmobiliarios de los fondos a un régimen público de seguridad social. Ese traspaso no redundaría en interés de los empleados porque implica que el patrimonio privado de los

fondos pasará a manos públicas y, en consecuencia, los empleados no tendrán voz en la administración del mismo.

- 1005.** Además, las obligaciones y las cotizaciones financieras de los empleadores/bancos pasan a un nuevo régimen público de seguridad social que sustituye al anterior fondo privado de pensiones. Está previsto que la cuantía exacta de las cotizaciones patronales al nuevo régimen se fije posteriormente mediante acto legislativo y sobre la base de un estudio económico, lo que también podría conducir a la vulneración de los derechos adquiridos de los empleados de banca.
- 1006.** La organización querellante alega que la ley núm. 3371/2005 vulnera los principios fundamentales de la libertad sindical por cuanto interfiere con la libre voluntad de los dos fundadores de los fondos de pensiones, a saber, los bancos y la asociación de empleados que trabajan en ellos. La citada ley no sólo permite la denuncia unilateral de los convenios colectivos y la disolución de los fondos de pensiones creados en el marco de esos convenios, sino que también conduce a la supresión del sistema privado de seguridad social que existía en el sector bancario y lo nacionaliza.
- 1007.** Además, se eligió una fecha concreta para la transición a este nuevo sistema de seguridad social: el 1.º de enero de 1993. Tomando esa fecha como base, los empleados bancarios se dividen en dos categorías de beneficiarios: aquellos que suscribieron el plan antes del 1.º de enero de 1993 y aquellos que lo suscribieron con posterioridad a esa fecha. Según lo dispuesto en la ley núm. 3371/2005, los últimos gozan de menor protección que los primeros, porque sus aportaciones al plan de pensiones irán en aumento pero sus pensiones disminuirán. En opinión de la organización querellante, esto es discriminatorio ya que no se justifica que un grupo reciba un trato menos favorable que el otro. Tampoco se justifica la elección de la fecha concreta del 1.º de enero de 1993, como base para establecer esa diferenciación. Por otra parte, este trato discriminatorio tiene efectos retroactivos y se remonta a 12 años antes, lo que supone una violación de los derechos de pensión adquiridos después del 1.º de enero de 1993.
- 1008.** Por último, tras la promulgación de esa ley, asociaciones de empleados y sindicatos interpusieron los oportunos recursos en tribunales contra algunos bancos. En consecuencia, se promulgó una nueva ley, la ley núm. 3455/2006 para modificar una disposición de la anterior ley núm. 3371/2005 (párrafo 6 del artículo 62). Con arreglo a las disposiciones originales de la ley núm. 3371/2005, los conflictos jurídicos que pudieran surgir entre los bancos y sus empleados no podían ser motivo de la disolución de los fondos hasta que el conflicto se hubiera resuelto definitivamente. Al contrario, la nueva ley núm. 3455/2006 contempla la posibilidad de que los fondos sean disueltos incluso si hay procesos pendientes. Según el querellante, con esa medida el Gobierno violó el derecho fundamental de acceso a la justicia.

B. Respuesta del Gobierno

- 1009.** En una comunicación de fecha 29 de septiembre de 2006, el Gobierno indica que las disposiciones de la ley núm. 3371/2005 (*Gaceta Oficial* 178A) y, en particular, su capítulo G (artículos 57-69) relativo a las «cuestiones relacionadas con los regímenes de seguro social que afectan al personal de las instituciones financieras» tienen por objeto reestructurar los fondos de pensiones principales y complementarios del personal de las instituciones financieras y están reflejadas en el reglamento general instituido para reformar el sistema de seguro social en virtud de las leyes núms. 1902/1990, 2084/1992, 2676/1999 y 3029/2002. La intervención estatal se ha considerado necesaria, en este ámbito específico, para abordar las múltiples desigualdades que existen entre los empleados bancarios como consecuencia de la fragmentación de sus regímenes de seguridad social, así como el deterioro de la relación pensionistas-asegurados, que incide

directamente en la sostenibilidad de esos regímenes. Además, la Constitución de Grecia autoriza la reglamentación de las cuestiones relacionadas con el seguro social si ello se justifica por razones de interés público general.

- 1010.** El establecimiento de un marco jurídico especial se considera una solución efectiva para la integración de los empleados de banca en grupos más amplios de personas aseguradas. Dentro de ese marco, tras la disolución de los fondos de pensiones complementarios de los empleados de banca, se ha procedido a la integración del personal de las instituciones financieras al Fondo Unico de Seguro Social de los Empleados de Banca (ETAT), que funciona como una entidad pública (artículo 62). El ETAT tiene por objeto: *a*) compensar la diferencia entre la cuantía de las pensiones calculadas en función de los términos y condiciones de los fondos de pensiones (previamente existentes) de las instituciones financieras y la de las pensiones calculadas según el baremo actual del «Fondo Especial Complementario de Seguro de los Empleados» (ETEAM); esto se aplica a los empleados que estaban asegurados al 31 de diciembre de 1992; *b*) otorgar pensiones de jubilación anticipada a los empleados que estuvieron asegurados hasta el 31 de diciembre de 1992, con arreglo a los términos y condiciones de los fondos de pensiones previamente existentes; por consiguiente, la ley no altera los términos y condiciones aplicables a la jubilación de las personas aseguradas hasta el 31 de diciembre de 1992; *c*) otorgar pensiones más elevadas que las que el ETEAM otorga a los empleados cubiertos desde el 1.º de enero de 1993, únicamente por el período durante el cual abonaron cotizaciones de un monto superior al que la legislación exige para el ETEAM.
- 1011.** El Gobierno añade que, en virtud de la obligación constitucional que tiene el Estado de intervenir cuando sea necesario para salvaguardar el interés general y proteger los derechos de los partícipes y pensionistas de los fondos de pensiones complementarios de las instituciones financieras, está previsto que en caso de litigio prolongado entre empleadores y empleados y en ausencia de una decisión conjunta con respecto a la disolución de los fondos mediante acuerdo privado, el ETAT se comprometerá a gestionar y resolver cualquier asunto relacionado con los fondos de pensiones complementarios si así lo solicitan los representantes del empleador, o de los empleados cubiertos por el fondo (artículo 62, 6)). En esos casos, el fondo en cuestión no se disuelve y su patrimonio no se confisca mientras dura el litigio. Los términos y condiciones que regirán la administración de los fondos en cuestión por el ETAT se fijarán por decreto presidencial emitido a propuesta de los Ministros de Economía y Hacienda y de Empleo y Protección Social.
- 1012.** Por último, en lo que atañe al argumento de la organización querellante de que las medidas descritas violan los derechos de negociación colectiva de los empleados de banca, el Gobierno indica que, según lo estipulado en el párrafo 3 del artículo 2 de la ley núm. 1876/1990 sobre «libertad de negociación colectiva y otras disposiciones», que constituye el principal instrumento legislativo sobre la negociación colectiva a nivel nacional, las cuestiones relativas a las pensiones están fuera del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo. Entre las cuestiones relativas a las pensiones que no están abarcadas por los convenios colectivos de trabajo figuran también la introducción de cambios directa o indirectamente, en la tasa de las cotizaciones sociales pagadas por los empleados y los empleadores, el traspaso de uno a otro de la totalidad o parte de la carga financiera que representa el pago de las cotizaciones periódicas o las cotizaciones por el reconocimiento del servicio prestado anteriormente, así como el establecimiento de un fondo o cuenta especial para la concesión de pensiones temporales o el pago de sumas globales con cargo a los empleadores (párrafo 3 del artículo 43 de la ley núm. 1902/1990).

1013. En una comunicación de 7 de marzo de 2007, el Gobierno añade que de conformidad con el artículo 22, párrafo 5 de la Constitución, el Estado debe hacerse cargo de la seguridad social de los trabajadores y es competente para reglamentar las cuestiones relacionadas con ello. De conformidad con este principio, la ley núm. 3371/05 destinada a mejorar el seguro social de los trabajadores facilitando que la integración en un sistema público de seguridad social de un sistema de fondos de pensión suplementario de las instituciones financieras no descuide los derechos de los trabajadores, debido en especial a que el sistema público de seguridad social ofrece garantías adicionales comparadas con las que ofrecen los fondos de pensión suplementarios ya que no se afecta el pago de las pensiones por circunstancias financieras imprevistas. Finalmente, el Gobierno añade que se concluyó una nueva convención colectiva entre los bancos griegos y los querellantes para los años 2006-2007 y fue registrado en el Ministerio de Empleo y Protección Social el 17 de diciembre de 2006. La convención colectiva cubre el período que va desde enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007; regula todos los términos y condiciones de empleo y confirma por lo tanto el clima de paz social que se ha alcanzado en el sector de los servicios bancarios.

C. Conclusiones del Comité

1014. *El Comité observa que el presente caso va más allá de la legislación sobre la seguridad social y que se trata de acciones del Gobierno para modificar unilateralmente los convenios colectivos relativos a los fondos de pensiones de los empleados de banca. En particular, la organización querellante indica que hasta hace poco tiempo las pensiones complementarias de los empleados de banca provenían de 13 fondos privados que se establecieron y funcionaban de conformidad con lo dispuesto en los convenios colectivos concluidos entre cada empleador/banco y la asociación de empleados pertinente. El Gobierno promulgó un texto legislativo, la ley núm. 3371/2005, en virtud de la cual cada parte en esos convenios colectivos podía denunciarlos o cancelarlos unilateralmente. Además, la ley establecía que en caso de denuncia/cancelación de los convenios, todos los activos mobiliarios e inmobiliarios de los fondos se traspasaban automáticamente a un régimen público de seguridad social. Como consecuencia de ello, los empleados del sector bancario dejaron de tener voz en la administración del patrimonio de los fondos. Además, mientras que las pensiones de los empleados que suscribieron los fondos antes del 31 de diciembre de 1992 estaban garantizadas, no había duda de que las pensiones de aquellos que los suscribieron en una fecha posterior disminuirían, aunque probablemente aumentarían sus cotizaciones. Por otra parte, la organización querellante expresó su temor de que disminuyeran las cotizaciones patronales, ya que la ley no especificaba el monto de tales contribuciones, que sería determinado en un texto legislativo posterior, sobre la base de un estudio económico (no actuarial). Así, los empleadores tenían un incentivo para denunciar los convenios colectivos, mientras que las asociaciones de empleados impugnaban esa denuncia.*

1015. *El Comité observa que, a juicio de la organización querellante, la ley núm. 3371/2005 contraviene los principios fundamentales de la libertad sindical por cuanto interfiere con la libre voluntad de los dos fundadores de los fondos de pensiones (los empleadores/bancos y la asociación de empleados de banca). La citada ley no sólo permite la denuncia unilateral de los convenios colectivos, sino que también puede conducir a la disolución automática de los fondos establecidos por esos convenios y a la supresión del sistema privado de seguridad social que existía en el sector bancario, y a su nacionalización. Además, los beneficiarios de los fondos se dividen arbitrariamente en dos categorías, una de las cuales recibiría un trato menos favorable que la otra, aunque en el pasado hubiera cotizado por el mismo monto. Por otra parte, ese trato discriminatorio tiene efectos retroactivos y se remonta a 12 años antes, lo cual supone una violación de los derechos de pensión adquiridos a partir del 1.º de enero de 1993. Por último, una enmienda a la ley núm. 3371/2005 introducida por la ley núm. 3455/2006 tiene por objeto*

garantizar que los recursos presentados por las asociaciones de empleados ante los tribunales no puedan impedir la disolución de los fondos.

- 1016.** *El Comité observa que, en su respuesta, el Gobierno indica que la intervención estatal se consideraba necesaria para abordar las múltiples desigualdades entre empleados bancarios derivadas de la fragmentación de sus regímenes de seguridad social, así como el deterioro de la relación pensionistas-asegurados, que incidía directamente en la sostenibilidad de esos regímenes; así, se integró al personal de las instituciones financieras en un grupo más amplio de asegurados, y se instituyó un Fondo Unico de Seguro Social de los Empleados de Banca (ETAT) para gestionar la transición. El ETAT tiene por objeto garantizar que las pensiones pagaderas a los empleados de banca que estaban cubiertos antes del 31 de diciembre de 1992 se abonen en su integridad (ya que las pensiones otorgadas por el régimen anterior eran superiores a las que concede el actual régimen); de esta manera, los derechos adquiridos de quienes estaban asegurados antes del 31 de diciembre de 1992 no se ven alterados; en lo que atañe a las personas aseguradas a partir del 1.º de enero de 1993, el ETAT tiene por objeto garantizar que la cuantía de sus pensiones sea más elevada que la de las pensiones otorgadas por el nuevo plan únicamente con respecto a los montos que cotizaron al plan anterior hasta su disolución.*
- 1017.** *El Comité observa asimismo que, según el Gobierno, la citada ley estipula que, en caso de litigio prolongado y en ausencia de una decisión conjunta entre las partes con respecto a la disolución de los fondos privados, el ETAT asumirá la gestión de los fondos en consonancia con los términos y condiciones que se dicten por decreto presidencial; no obstante, los fondos en cuestión no se disolverán ni su patrimonio se confiscará mientras dure el litigio. Por último, en lo que respecta al argumento de la organización querellante de que la adopción de la ley núm. 3371/2005 vulnera los derechos de negociación colectiva de los empleados de banca, el Gobierno indica que según lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 2 de la ley núm.1876/1990, las cuestiones relativas a las pensiones están fuera del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo .*
- 1018.** *El Comité pone de relieve que los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1001]. El Comité estima que el hecho de ofrecer por ley un incentivo especial que aliente a una de las partes en esos convenios a denunciar/cancelar los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones interfiere en la naturaleza libre y voluntaria de la negociación colectiva. Además, el Comité considera que tras la denuncia por una de las partes de los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones, correspondía a las propias partes determinar si se disolverían los fondos, bajo qué términos y condiciones, y qué pasaría con los activos del mismo. En el Convenio núm. 98 no hay ninguna disposición que autorice al Gobierno a intervenir y determinar unilateralmente estas cuestiones y, mucho menos, a determinar unilateralmente que los activos de un fondo de pensiones privado, establecido mediante negociación colectiva, sean confiscados y traspasados automáticamente a un sistema público de pensiones. Por otra parte, el Comité observa que el establecimiento de los fondos mediante negociación colectiva y la participación sindical en la administración de esos fondos son actividades sindicales en las que se inmiscuyó indebidamente el Gobierno. El Comité observa que las acciones descritas son contrarias al artículo 3 del Convenio núm. 87 y al artículo 4 del Convenio núm. 98, ambos ratificados por Grecia.*

- 1019.** *El Comité observa que la negociación colectiva implica un proceso de concesiones mutuas y una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados, al menos mientras dure el convenio, ya que éste es resultado de compromisos contraídos por ambas partes sobre ciertas cuestiones y de la renuncia a determinadas exigencias de negociación con el fin de obtener otros derechos considerados como más prioritarios por los sindicatos y sus miembros. Si estos derechos, a cambio de los cuales se han hecho concesiones en otros puntos, pueden cancelarse unilateralmente, no podría haber ninguna expectativa razonable de estabilidad en las relaciones laborales, ni confianza suficiente en los acuerdos negociados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 941].*
- 1020.** *El Comité observa que el Gobierno justifica su intervención sobre la base del interés público, es decir, la autorización constitucional para regular las cuestiones relativas a la seguridad social, la necesidad de evitar las desigualdades entre los empleados bancarios debido a la fragmentación de sus órganos de seguridad social, la necesidad de tratar la cuestión de la deterioración de la tasa de pensionados en comparación con la de las personas aseguradas que afecta la sustentabilidad de estos órganos y el hecho de que los intereses de los trabajadores están resguardados debido a que los fondos públicos de seguridad social garantizan el pago de las pensiones al margen de circunstancias financieras imprevistas. El Comité observa que de acuerdo a la información que le ha sido suministrada, el Gobierno nunca participó en el financiamiento de los fondos de pensión en cuestión a través del presupuesto público. En consecuencia, considera que las cuestiones planteadas por el Gobierno deberían ser decididas por los propios miembros de los fondos y no justificar la intervención de las autoridades públicas en sus acuerdos. El Comité recuerda que la intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del Gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa, que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1005].*
- 1021.** *Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que ponga fin a toda injerencia en los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones complementarios de los empleados de banca. Habida cuenta del hecho de que dichos fondos ya han sido integrados por el Gobierno a un único fondo público mediante la ley núm. 3371/2005, el Comité insta al Gobierno a que convoque lo antes posible consultas plenas con los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores interesadas a efectos de garantizar que el régimen futuro del plan de pensiones complementario de los empleados de banca y de sus activos se establezca de común acuerdo entre las partes en los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones complementarios, y a los que sólo ellas contribuyeron, y a que modifique la ley núm. 3371/2005 para reflejar el acuerdo entre las partes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.*
- 1022.** *Por último, con respecto a la indicación del Gobierno de que según lo estipulado en el párrafo 3 del artículo 2 de la ley núm. 1876/1990 las cuestiones relativas a las pensiones están fuera del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo, el Comité recuerda que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, el alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un*

*acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 913]. Tomando nota de que los planes de pensiones complementarios pueden considerarse legítimamente prestaciones susceptibles de ser objeto de negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias lo antes posible para modificar el párrafo 3 del artículo 2 de la ley núm. 1876/1990 a los fines de garantizar que los planes de pensiones complementarios puedan ser objeto de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1023. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *el Comité pide al Gobierno que ponga fin a toda injerencia en los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones complementarios de los empleados de banca;*
- b) *habida cuenta del hecho de que los fondos de pensiones complementarios de los empleados de banca ya han sido integrados por el Gobierno en un único fondo público mediante la ley núm. 3371/2005, el Comité insta al Gobierno a que convoque lo antes posible consultas plenas con los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores interesadas, a efectos de garantizar que el régimen futuro de los planes de pensiones complementarios de los empleados de banca y de sus activos se establezcan de común acuerdo entre las partes en los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones complementarios y a los que sólo ellas contribuyeron, y a que modifique la ley núm. 3371/2005 para reflejar el acuerdo entre las partes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto, y*
- c) *tomando nota de que los planes de pensiones complementarios pueden considerarse legítimamente prestaciones susceptibles de ser objeto de negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias lo antes posible para modificar el párrafo 3 del artículo 2 de la ley núm. 1876/1990 a fin de garantizar que los planes de pensiones complementarios puedan ser objeto de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.*

CASO NÚM. 2241

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Guatemala**presentadas por**— **la Unión sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y**— **la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT) apoyadas por**— **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y**— **la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegaron distintos actos de discriminación y persecución antisindical en la empresa La Comercial S.A., el Tribunal Supremo Electoral y en la Universidad Rafael Landívar, así como agresiones físicas y verbales contra sindicalistas

1024. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 340.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 295.ª reunión (marzo de 2006), párrafos 813 a 830]. UNSITRAGUA presentó nuevos alegatos por comunicación de fecha 29 de mayo de 2006.

1025. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas, 10 y 29 de mayo, y 6 de noviembre de 2006 y 9 de enero de 2007.

1026. 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

1027. En su reunión de marzo de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 340.º informe, párrafo 830]:

- a) en relación con los alegatos relativos a la negativa de la empresa La Comercial S.A. a reconocer y negociar colectivamente con el sindicato de la empresa y la negativa a efectuar los descuentos sindicales, y los nuevos alegatos presentados por UNSITRAGUA que se refieren a la constitución de un comité *ad hoc* con trabajadores no sindicalizados con quien la empresa ha simulado la celebración de un pacto, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la organización sindical pueda negociar libremente, que los trabajadores no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad y que la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;
- b) en cuanto a los alegatos relativos a la persecución antisindical a los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Rafael Landívar por parte de las autoridades de la universidad después de que el sindicato presentara un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora realice una investigación a fin de determinar los verdaderos responsables de los actos de

persecución antisindical y que los mismos sean debidamente sancionados para que en el futuro se eviten este tipo de actos de discriminación en el seno de la universidad. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

- c) en cuanto a los alegados despidos antisindicales de los Sres. Alfredo Arriola Pérez y Manuel de Jesús Dionisio Salazar el 23 de octubre de 2002, después de haber solicitado su afiliación al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se revea la decisión del Tribunal Supremo Electoral de despedir a sus empleados sólo seis días después de su afiliación a un sindicato y que lo mantenga informado al respecto;
- d) el Comité pide a la organización querellante que informe sobre la situación laboral del trabajador Ulalio Jiménez Esteban, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, y en caso de que efectivamente haya sido despedido informe sobre las causas concretas que motivaron su despido. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre el alegado despido del Sr. Víctor Manuel Cano Granados y la suspensión por 15 días de Pablo Rudolp Menéndez Rodas, afiliados al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral.

B. Nuevos alegatos de UNSITRAGUA

1028. En su comunicación de fecha 29 de mayo de 2006, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) se refiere al examen del caso en junio de 2005 y concretamente a la recomendación c) del Comité de Libertad Sindical según la cual:

... en cuanto al alegato relativo al despido del trabajador Marco Antonio Estrada López, afiliado al Sindicato de Trabajadores de La Comercial S.A., el Comité, observando que la organización querellante informa que la autoridad judicial ordenó su reintegro en agosto de 2004, pide al Gobierno que se asegure que el trabajador en cuestión sea reintegrado en su puesto de trabajo.

UNSI TRAGUA señala a este respecto que este trabajador no ha sido reintegrado a su puesto de trabajo. UNSI TRAGUA añade que aunque el mencionado sindicato solicitó a la Inspección General del Trabajo dejar sin efecto los acuerdos colectivos negociados entre la empresa y el comité permanente de trabajadores (no sindicalizados y bajo control patronal), el sindicato no ha obtenido respuesta. Asimismo, pese a que el caso fue sometido a la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo ésta no le ha dado seguimiento alguno y el Gobierno sigue sin atender la recomendación del Comité de Libertad Sindical solicitando que garantice el ejercicio del derecho de negociación colectiva al sindicato.

1029. En cuanto a la recomendación del Comité relativa a la Universidad Rafael Landívar, UNSI TRAGUA señala que pese a la gravedad de los hechos denunciados, el Gobierno sigue sin realizar la investigación requerida por el Comité de Libertad Sindical debido a la falta de voluntad real de garantizar el ejercicio de la libertad sindical en un clima exento de presiones y violencia de cualquier clase.

1030. UNSI TRAGUA comenta las declaraciones del Gobierno al Comité de Libertad Sindical relativas al Movimiento Fe y Alegría examinadas en marzo de 2006 y estima que la autoridad judicial efectuó una mala administración de justicia cuya sentencia revocando la reinstalación de trabajadores avaló un fraude de ley. Por otra parte, UNSI TRAGUA añade que por acciones promovidas por el sindicato se logró que la entidad patronal cesara en la contratación por tiempo determinado para la realización de labores permanentes, pero la entidad patronal se dio a la tarea de crear las denominadas Asociaciones de Padres y Madres de Familia (APAMCE) como asociaciones civiles, por instrucciones del Ministerio de Educación (que financia el pago de salarios del programa Movimiento Fe y Alegría), esto con el fin de contratar maestros y personal administrativo y de servicio pero evadiendo formalmente la relación laboral con la Asociación Movimiento Fe y Alegría

(hoy Fundación Movimiento Fe y Alegría) e impedir que los trabajadores se afiliaran al sindicato. Al respecto, la Inspección General de Trabajo realizó una investigación sumamente objetiva e imparcial, constatando que efectivamente, la creación de las denominadas Asociaciones de Padres y Madres de Familia y la contratación supuestamente por éstas de personal para prestar sus servicios en los centros de la Fundación Movimiento Fe y Alegría, no sólo constituía una ocultación del verdadero patrono sino que también ello impedía a los trabajadores su afiliación al sindicato y que, incluso, se les prohibía comunicarse con los dirigentes del sindicato. Este informe, no ha sido entregado al sindicato por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- 1031.** Dado que los trabajadores de algunos centros de trabajo proporcionaron información vital en dicha investigación, se decidió, a efecto de evitar despidos en represalia (toda vez que la inspección de trabajo no garantiza efectivamente la no toma de represalias contra los trabajadores que denuncian violaciones a sus derechos), promover un emplazamiento ante la actividad judicial con un comité *ad hoc* de trabajadores coaligados en contra de la Asociación de Padres y Madres de Familia del Centro La Esperanza. Dichos trabajadores han sido amenazados con ser despedidos si no desisten del emplazamiento y se les ha intentado obligar a firmar documentos de desistimiento del conflicto pese a que han sido amenazados con ser despedidos e incluso con afectar su integridad física, amenazas que se han extendido a los directivos del sindicato. En estos momentos, se teme por la seguridad individual tanto de los trabajadores emplazantes como de los directivos sindicales que han sido amenazados en su seguridad por un directivo de APAMCE de ese centro educativo.
- 1032.** En cuanto a las recomendaciones relativas al Tribunal Supremo Electoral, UNSITRAGUA informa que el trabajador Ulalio Jiménez Esteban, al presente momento se encuentra laborando pero se sigue en su contra una acción judicial para solicitar autorización para su despido; a la presente fecha, el Gobierno no ha tomado medida alguna para que el Tribunal Supremo Electoral (empleador) revea el despido de los trabajadores. En cuanto al trabajador Víctor Manuel Cano Granados, el proceso se encuentra actualmente en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia en un amparo promovido por el trabajador ante la violación de sus garantías fundamentales por parte de la jurisdicción ordinaria. En lo que respecta al trabajador Pablo Rudolp Menéndez Rodas, éste promovió un incidente de represalias el cual se encuentra suspendido en su trámite debido a que el juzgado insiste en que en el mismo, se cite como demandado al Tribunal Supremo Electoral mientras que el conflicto colectivo (acción judicial principal) se encuentra promovido contra el Estado de Guatemala; el motivo de persecución en contra de este trabajador es el hecho de que el mismo es hermano del secretario de trabajo y conflictos del sindicato.

C. Nuevas observaciones del Gobierno

- 1033.** En sus comunicaciones de, 10 y 29 de mayo y 6 de noviembre de 2006 y 9 de enero de 2007, el Gobierno señala que la Inspección General del Trabajo, como denunciante, se ocupó de un caso relativo al ejercicio de la libertad sindical, en el Tribunal Supremo Electoral, calificado como no conciliado en un listado de casos que el Gobierno adjunta. En relación con la suspensión de 15 días sin salario al Sr. Pedro Rudolp Menéndez Rodas (afiliado al sindicato) a raíz de la supuesta comisión de una falta laboral el 12 de julio de 2003, el Gobierno declara que existe un incidente de represalias ante el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social contra el Tribunal Supremo Electoral (la parte que planteó el incidente no señaló la dirección del Tribunal Supremo Electoral sino la de la Procuraduría General de la Nación). Por otra parte, el Gobierno señala que el Sr. Víctor Manuel Cano Granados cometió faltas laborales constatadas por la inspección de trabajo y fue despedido con causa justificada por el Tribunal Supremo Electoral; el Gobierno hace un resumen de los recursos judiciales sobre este asunto e indica que la sentencia de la Corte Suprema a raíz de un recurso de amparo se encuentra para firma de los magistrados. En cuanto al Sr. Eulalio Jiménez Esteban, su empleador (el Tribunal Supremo Electoral) informa de

faltas laborales y en base a un informe de la inspección de trabajo y otras constancias documentales se dispuso remover a dicho trabajador del cargo de conserje previa solicitud al Tribunal de Trabajo; los recursos legales interpuestos por este trabajador fueron declarados sin lugar.

- 1034.** En cuanto a las cuestiones relativas a la Universidad Rafael Landívar, el Gobierno señala que según los alegatos que había presentado UNSITRAGUA que a partir de la presentación del proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la entidad patronal ha puesto en práctica estrategias tendientes de mantener una constante situación de acoso y zozobra laboral; según esta organización el 31 de agosto de 2002, el secretario general del sindicato Sr. Timoteo Hernández Chávez, fue interceptado rumbo de su casa por cuatro hombres armados quienes bajo amenazas de muerte lo despojaron de varias pertenencias, entre las que se encontraban varias audiocintas de reuniones del comité ejecutivo del sindicato. El Gobierno señala a este respecto que la Fiscalía Especial de Delitos Contra Periodistas y Sindicalistas informó que el expediente se encuentra desestimado, toda vez que el ofendido, Sr. Timoteo Hernández Chávez, en declaración a la Fiscalía manifestó que ya no tenía interés en continuar con la denuncia, en virtud de no haber reconocido a los sujetos que lo asaltaron, por lo que la denuncia se remitió al Archivo General del Ministerio Público, por autorización del juez competente.

D. Conclusiones del Comité

- 1035.** *El Comité observa que los alegatos pendientes en el presente caso se refieren a diversos actos antisindicales en la empresa La Comercial, S.A., a agresiones verbales y físicas a los afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Rafael Landívar por parte de las autoridades universitarias, al despido de afiliados al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral y la suspensión de uno de ellos durante 15 días. El Comité observa igualmente que UNSITRAGUA ha presentado informaciones complementarias y nuevos alegatos.*
- 1036.** *En cuanto a los alegatos relativos a la empresa La Comercial, S.A., el Comité había pedido al Gobierno en su anterior examen del caso que tomara las medidas necesarias para que la organización sindical pueda negociar libremente, que los trabajadores no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo y que la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado observaciones sobre estas cuestiones y observa que según UNSITRAGUA el Gobierno no ha atendido a las conclusiones del Comité ni tampoco la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales les ha dado seguimiento alguno. El Comité observa que según UNSITRAGUA el trabajador Marco Antonio Estrada López (sobre el que la autoridad judicial había ordenado su reintegro en agosto de 2004 y sobre el que el Comité había pedido al Gobierno que se asegurara de que el trabajador en cuestión sea reintegrado en su puesto de trabajo — véase 337.º informe, párrafo 917, c)) sigue sin haber sido reintegrado. El Comité pide al Gobierno que se asegure del reintegro de este sindicalista en su puesto de trabajo (ordenado por la autoridad judicial) y de que el Sindicato de la Empresa La Comercial, S.A., pueda negociar con esta empresa sin que ésta recurra a un pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados.*
- 1037.** *En cuanto a los alegatos relativos a la Universidad Rafael Landívar (según los querellantes después de que el sindicato presentara un proyecto de pacto colectivo, los trabajadores afiliados al sindicato, fueron agredidos verbal y físicamente y el secretario general fue atacado por hombres armados cuando se dirigía a su hogar — véase 337.º informe, párrafo 917), el Comité toma nota de que UNSITRAGUA señala que no se realizó la investigación solicitada por el Comité. El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que el secretario general del sindicato (Sr. Timoteo Hernández Chávez)*

manifestó a la Fiscalía Especial de Delitos contra periodistas y sindicalistas que ya no tenía interés en continuar con la denuncia presentada en virtud de no haber reconocido a los sujetos que lo asaltaron. El Comité lamenta los actos de violencia denunciados en los alegatos; además, subraya que un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas y presiones. El Comité pide al Gobierno que sin demora realice una investigación sobre las agresiones físicas y verbales contra los afiliados al sindicato de la Universidad Rafael Landívar que se asegure que los responsables de tales hechos sean debidamente sancionados y que le mantenga informado al respecto.

1038. *En cuanto a los alegatos relativos al Tribunal Supremo Electoral, el Comité observa que en relación con la suspensión de 15 días de salario al Sr. Pedro Rudolp Menéndez Rodas, afiliado al sindicato el Gobierno indica que en el procedimiento judicial en curso existe un incidente no resuelto en relación con supuestas represalias (no se señaló la dirección del Tribunal Supremo Electoral sino la de la Procuraduría General de la Nación). El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado del procedimiento relativo a la suspensión de 15 días de salario al sindicalista Pedro Rudolp Menéndez Rodas. Asimismo, el Comité toma nota de que UNSITRAGUA informa que el Sr. Ulalio Jiménez Esteban, afiliado al sindicato se encuentra laborando pero que está en curso una acción judicial para obtener autorización para su despido así como de que el Gobierno señala que los recursos legales emprendidos por este trabajador han sido declarados sin lugar. En cuanto al sindicalista Víctor Manuel Cano Granados, el Comité toma nota de que UNSITRAGUA informa que este sindicalista ha presentado un recurso de amparo ante la Corte Suprema de Justicia sobre su despido, así como que el Gobierno señala que el recurso ante dicha Corte se encuentra para firma de los magistrados. El Comité pide al Gobierno que le comunique el texto de las sentencias relativas a los sindicalistas Ulalio Jiménez Esteban y Víctor Manuel Cano Granados. Asimismo, ante la falta de informaciones del Gobierno, el Comité le pide nuevamente que tome las medidas necesarias para que se revea la decisión del empleador (Tribunal Supremo Electoral) de despedir a los Sres. Alfredo Arriola Pérez y Manuel de Jesús Dionisio Salazar después de haber solicitado su afiliación al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral y si se constata que los despidos se realizaron por motivos antisindicales tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo.*

1039. *Por último, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los nuevos alegatos de UNSITRAGUA relativos a las Asociaciones de Padres y Madres de Familia y la Fundación Movimiento Fe y Alegría y a amenazas de despido y amenazas contra la integridad física de sindicalistas.*

Recomendaciones del Comité

1040. *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 empresa La Comercial S.A., el Comité pide al Gobierno que se asegure del reintegro en su puesto de trabajo (ordenado por la autoridad judicial) del sindicalista Marco Antonio Estrada López, así como de que el sindicato pueda negociar con esta empresa sin que ésta recurra a un pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados;*
- b) en cuanto a los actos de violencia denunciados en la Universidad Rafael Landívar, el Comité lamenta los actos de violencia denunciados. Además, subraya que un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas y presiones. El*

Comité pide al Gobierno que sin demora realice una investigación sobre las agresiones físicas y verbales contra los afiliados al sindicato de la Universidad Rafael Landívar que se asegure que los responsables de tales hechos sean debidamente sancionados y que le mantenga informado al respecto;

- c) *en lo que respecta a los alegatos relativos al Tribunal Supremo Electoral, el Comité pide al Gobierno que comunique las sentencias relativas a la suspensión de 15 días de salario al sindicalista Pedro Rudolp Menéndez Rodas, y al despido de los sindicalistas Víctor Manuel Cano Granados y Ulalio Jiménez Esteban. Asimismo, ante la falta de informaciones del Gobierno, el Comité le pide nuevamente que tome las medidas necesarias para que se revea la decisión del empleador (Tribunal Supremo Electoral) de despedir a los Sres. Alfredo Arriola Pérez y Manuel de Jesús Dionisio Salazar después de haber solicitado su afiliación al sindicato, y si se constata que los despidos se realizaron por motivos antisindicales tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo, y*
- d) *el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los nuevos alegatos de UNSITRAGUA relativos a las Asociaciones de Padres y Madres de Familia y la Fundación Movimiento Fe y Alegría y a amenazas de despido y amenazas contra la integridad física de sindicalistas.*

CASO NÚM. 2479

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

**Queja contra el Gobierno de México
presentada por
el Sindicato Académico de Trabajadores y Trabajadoras
del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado
de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP)**

Alegatos: el Sindicato Académico de Trabajadores del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) alega que con motivo de la cancelación del registro de la organización sindical, que después fue dejada sin efecto, 41 profesores fueron despedidos, sin que hayan sido reintegrados

1041. La presente queja figura en comunicaciones de fechas 2, 5 y 8 de marzo, 8 de mayo y 23 de julio de 2006, presentadas por el Sindicato Académico de Trabajadores y Trabajadoras del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP).

1042. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 3 de octubre de 2006.

- 1043.** México 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. Alegatos de los querellantes

- 1044.** En sus comunicaciones de fechas 2, 5 y 8 de marzo de 2006, el Sindicato Académico de Trabajadores y Trabajadoras del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) alega que con fecha 1.º de enero de 2005, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje otorgó la inscripción de la organización sindical y que desde ese momento, las autoridades del Colegio han llevado a cabo una persecución y hostigamiento contra los profesores afiliados a la organización sindical. Dicha persecución se manifiesta en la disminución de horas de clase, amenazas y despidos efectivos. Además, la entidad solicitó la cancelación del registro argumentando que los miembros del sindicato no son trabajadores sino prestadores de servicios. La organización querellante explica que, en 1998, se eliminó de la estructura del Colegio la figura del «maestro», la cual fue sustituida por la de «prestador de servicios» ya que los propios profesionales, en ejercicio de sus aptitudes y habilidades se encargarían de transmitir su experiencia. Con el tiempo, se demostró que el modelo era inviable y se fue formando una plantilla de profesores que al paso del tiempo adquirió antigüedad, subordinación y dependencia, circunstancias que caracterizan la relación de trabajo. Los contratos de estos profesores se hacen de manera unilateral por el patrón y se renuevan cada semestre.
- 1045.** En virtud de lo anterior, con fecha 18 de agosto, se notificó a la organización sindical la cancelación del registro, y ese mismo día el Colegio despidió a 41 profesores que habían constituido el sindicato.
- 1046.** La organización sindical interpuso un amparo (núm. 837/2005 ante el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito) contra el laudo de la Junta que canceló el registro sindical. El Tribunal resolvió, con fecha 11 de enero de 2006, que de los mismos contratos firmados entre los profesores y el Colegio se configura la relación laboral de los sindicalizados. Por estos motivos ordena a la Junta que deje insubsistente el laudo cancelatorio y que emita uno nuevo reconociendo la inscripción.
- 1047.** En sus comunicaciones de 8 de mayo y 23 de julio de 2006, SATTCONALEP-SLP añade que con fecha 7 de abril de 2006, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado reconoció su existencia. Sin embargo, no ha reintegrado a los 41 profesores despedidos, entre los que se cuentan los dirigentes del sindicato. Añade que, junto con otros sindicatos mexicanos, ha constituido la Federación Nacional de Sindicatos Académicos del CONALEP (FENSACONALEP).

B. Respuesta del Gobierno

- 1048.** En su comunicación de 3 de octubre de 2006, el Gobierno señala que los hechos denunciados por SATTCONALEP-SLP no son constitutivos de violación de la libertad sindical. En efecto, el Gobierno corrobora lo manifestado por la organización sindical en el sentido de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí emitió el laudo laboral en cumplimiento de la ejecutoria de amparo laboral pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito que decretó improcedente la cancelación del registro sindical de SATTCONALEP-SLP.
- 1049.** En lo que respecta al despido de los 41 profesores, el Gobierno señala que el sistema legal mexicano contempla las acciones y los medios legales necesarios para demandar la reinstalación de los trabajadores despedidos y el pago de las prestaciones correspondientes.

C. Conclusiones del Comité

- 1050.** *El Comité observa que, en el presente caso, el Sindicato Académico de Trabajadores del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) alega que a partir de la inscripción de la organización sindical, la entidad educativa inició acciones de discriminación contra los miembros de la misma que se manifestaron en la reducción de horas de enseñanza, las amenazas de despido y el despido efectivo de 41 profesores al momento de la cancelación del registro por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que había otorgado el registro con anterioridad. El Comité toma nota de que según la organización querellante, dicha cancelación fue solicitada por la entidad educativa por considerar que los profesores no son considerados trabajadores sino prestadores de servicios.*
- 1051.** *El Comité toma nota de que, el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito estimó que del propio contrato se deducía la existencia de una relación laboral y ordenó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que dejara sin efecto su decisión de cancelación del registro. El Comité toma nota de que, con fecha 7 de abril de 2006, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado reconoció la existencia del SATTCONALEP-SLP. El Comité toma nota, sin embargo, de que a pesar de ello, los 41 profesores que fueron despedidos no han sido reintegrados en sus puestos de trabajo y que el Gobierno señala al respecto que el sistema legal mexicano contempla las acciones y los medios legales necesarios para demandar dicho reintegro. El Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 771]. En estas condiciones, teniendo en cuenta que los 41 profesores del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí que fueron despedidos con motivo de sus actividades sindicales en el marco de la cancelación del registro de SATTCONALEP-SLP, no han sido todavía reintegrados a pesar del reconocimiento de la organización sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que dichos profesores sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin demora, con el pago de sus salarios caídos, que se asegure de que los miembros de la organización sindical no sean discriminados por sus actividades sindicales legítimas y que lo mantenga informado al respecto. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le informe si se han iniciado procedimientos tendientes al reintegro de los trabajadores despedidos, conforme lo ordena la legislación nacional.*

Recomendación del Comité

- 1052.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:*

Teniendo en cuenta que los 41 profesores del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de San Luis Potosí que fueron despedidos con motivo de sus actividades sindicales en el marco de la cancelación del registro de SATTCONALEP-SLP no han sido todavía reintegrados a pesar del reconocimiento de la organización sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que dichos profesores sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin demora, con el pago de sus salarios caídos, que se asegure que los miembros de la organización sindical no sean discriminados por sus actividades sindicales legítimas y que lo mantenga informado al respecto. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que

le informe si se han iniciado procedimientos tendientes al reintegro de los trabajadores despedidos, conforme lo ordena la legislación nacional.

CASO NÚM. 2454

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Montenegro
presentada por
la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM)
apoyada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha cancelado el registro del Sindicato de los Talleres de Revisión Técnico Naval (MTRZ) «Sava Kovacevic» Tivat, que representa al personal civil de las fuerzas armadas. Este tipo de personal está excluido del derecho de sindicación por la Ley sobre el Ejército de Yugoslavia y, por lo tanto, no disfruta del derecho de negociación colectiva

- 1053.** La queja figura en una comunicación de 18 de octubre de 2005 de la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM). A través de una comunicación de 4 de noviembre de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se asoció a la queja.
- 1054.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de 6 de septiembre de 2006.
- 1055.** Montenegro no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 1056.** En su comunicación de 18 de octubre de 2005, la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM) alega que el 28 de julio de 2005, el Ministerio de Trabajo y Protección Social (en adelante el Ministerio) canceló el registro del Sindicato de los Talleres de Revisión Técnico Naval (MTRZ) «Sava Kovacevic» Tivat, que representa al personal civil de las fuerzas armadas. Este sindicato había sido registrado el 20 de julio de 2005. Según la organización querellante, la decisión de cancelar el registro se tomó cuando el Ministerio tuvo conocimiento de que el sindicato representaba a personal civil al servicio del ejército, que está cubierto por las disposiciones de la Ley sobre el Ejército de Yugoslavia. En efecto, los artículos 36 y 149 de esta ley prohíben las actividades sindicales a los civiles del ejército de Serbia y Montenegro y, por consiguiente, estos trabajadores no disfrutaban del derecho de negociación colectiva ni podían participar en el proceso de privatización del establecimiento, que podía conllevar el despido de la mayoría de los

trabajadores. La organización querellante indica que, el 24 de agosto de 2005, se impugnó la decisión mencionada ante un tribunal administrativo de la República de Montenegro.

B. Respuesta del Gobierno

- 1057.** En su comunicación de 6 de septiembre de 2006, el Gobierno confirma que el sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat fue registrado el 20 de julio de 2005. Sin embargo, a través de una carta de 21 de julio de 2005, el representante de los talleres de Revisión Técnico Naval informó al Ministerio que por tratarse de una institución militar, sus empleados tienen estatus de civiles al servicio del ejército, y están cubiertos por la Ley sobre el Ejército de Yugoslavia. Teniendo en cuenta esta nueva información, el Ministerio tomó la decisión de cancelar el registro del sindicato.
- 1058.** Asimismo, el Gobierno informa que el sindicato inició un procedimiento administrativo ante el Tribunal Administrativo de la República de Montenegro. Sin embargo, el 28 de noviembre de 2005, los querellantes renunciaron a la acción y, el 6 de diciembre de 2005, el Tribunal Administrativo dictó una orden de suspensión del procedimiento. De hecho, tras la transferencia de la propiedad del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat del Ministerio de Defensa y el ejército de Serbia y Montenegro a la República de Montenegro, las instalaciones ya no se consideran propiedad militar y el sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat fue registrado el 28 de noviembre de 2005.
- 1059.** Asimismo, el Gobierno señala que según el artículo 9 del Convenio núm.87 «la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio». Por consiguiente, al aplicar la Ley sobre el Ejército y cancelar el primer registro del sindicato, el Ministerio no violó el derecho de libertad sindical. El Gobierno explica que el Ministerio tiene la responsabilidad de aplicar la legislación existente hasta que sea sustituida por otra o declarada inconstitucional. El Ministerio no tiene competencias para evaluar la constitucionalidad de una disposición legislativa. El Gobierno considera que la organización querellante debería haber iniciado el procedimiento pertinente ante el Tribunal Constitucional.
- 1060.** Por último, el Gobierno se pregunta si la organización querellante, la CTUM, es competente para someter ante el Comité de Libertad Sindical una queja del sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat, que no es miembro de esta confederación ni está afiliado a ella.
- 1061.** Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Gobierno considera que este caso no requiere un examen más detenido.

C. Conclusiones del Comité

- 1062.** *El Comité toma nota de que este caso se refiere al registro de un sindicato de trabajadores civiles al servicio del ejército. Más concretamente, el Comité toma nota de que, en su comunicación de 18 de octubre de 2005, la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM) alegó que, el 28 de julio de 2005, el Ministerio de Trabajo y Protección Social canceló el registro del Sindicato de los Talleres de Revisión Técnico Naval (MTRZ) «Sava Kovacevic» Tivat, que representa al personal civil de las fuerzas armadas. La decisión de cancelar el registro del sindicato se tomó cuando el Ministerio tuvo conocimiento de que el sindicato representaba a civiles que trabajaban para el ejército, que están cubiertos por las disposiciones de la Ley sobre el Ejército de Yugoslavia, cuyos artículos 36 y 149 prohíben las actividades sindicales a los civiles al servicio del ejército de Serbia y Montenegro.*

- 1063.** *El Comité toma nota de que en su respuesta, el Gobierno indica que: 1) el sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat no es miembro de la CTUM, que en este caso es la organización querellante, ni está afiliado a ella, y que, por lo tanto, se puede cuestionar la admisibilidad de la queja; 2) el sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat fue registrado el 28 de noviembre de 2005, y 3) en cualquier caso, los trabajadores del ejército están excluidos del ámbito de los convenios. Por consiguiente, el Gobierno considera que este caso no requiere un examen detenido.*
- 1064.** *Con respecto a la admisibilidad de la queja, el Comité recuerda que sus procedimientos disponen que las quejas pueden ser presentadas por organizaciones nacionales de trabajadores directamente interesadas en la cuestión. Dado que el derecho de sindicación es claramente una cuestión de interés para una confederación nacional de trabajadores, el Comité considera que la queja de la CTUM es admisible, y, además, recuerda que ha sido apoyada por una organización internacional de trabajadores con estatus consultivo ante la OIT (véase Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical (párrafo 31)).*
- 1065.** *El Comité toma nota con satisfacción de que el sindicato del MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat ha sido registrado y, por consiguiente, considera que este caso no requiere un examen más detenido. Sin embargo, respecto al comentario del Gobierno sobre el ámbito de aplicación restringido del Convenio núm. 87, el Comité desea recordar que los civiles que trabajan al servicio de las fuerzas armadas deben tener derecho a formar sindicatos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 229].*

Recomendación del Comité

- 1066.** *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. 2484

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Noruega
presentada por
el Sindicato Noruego de Electricistas y Trabajadores
de las TI (EL and IT Workers'Union)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Gobierno impuso un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga legal celebrada en conexión con la revisión de un acuerdo salarial en el sector de los ascensores

- 1067.** La queja figura en una comunicación de fecha 4 de abril de 2006 del Sindicato Noruego de Electricistas y Trabajadores de las TI (EL and IT Workers'Union).
- 1068.** El Gobierno transmitió sus observaciones en un comunicado de fecha 3 de octubre de 2006.

- 1069.** Noruega 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

- 1070.** En su comunicación de fecha 4 de abril de 2006, el Sindicato Noruego de Electricistas y Trabajadores de las TI alega que el Gobierno noruego violó los Convenios núms. 87 y 98 al imponer, a través de una ley de fecha 18 de febrero de 2005, un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga legal, que se inició el 24 de agosto de 2004 en conexión con la revisión de un acuerdo salarial en el sector de los ascensores en la primavera de 2004. La huelga afectó a 481 trabajadores (de los 608 empleados).
- 1071.** El querellante explica que, en virtud de la legislación laboral de Noruega, el recurso a un arbitraje obligatorio y la prohibición de la huelga tienen que ser aprobados mediante una ley especial. Corresponde al Parlamento decidir si la disputa en cuestión debe resolverse a través de un arbitraje obligatorio. No obstante, no existe ninguna ley en la que se especifiquen las circunstancias en que puede imponerse un arbitraje obligatorio.
- 1072.** El querellante afirma que la Oficina Nacional de Tecnología y Administración de Edificios (BE), que es la responsable de la seguridad de los ascensores, llegó a la conclusión, en su carta de fecha 22 de diciembre de 2004, de que aunque la huelga daba lugar a una falta de mantenimiento, no existía riesgo de lesiones personales. En su informe de fecha 20 de enero de 2005, la BE declaró que la huelga había ocasionado inconvenientes para un número creciente de personas. Realizó una evaluación de los diversos sectores afectados y llegó a la conclusión de que los edificios públicos eran los más afectados. Continuó señalando que la falta de reparaciones y de mantenimiento iba a dar lugar, a largo plazo, a un deterioro de la calidad de los ascensores.
- 1073.** Cuando el Gobierno decidió poner fin a la huelga, también se refirió a una carta de fecha 16 de diciembre de 2004 remitida por la Asociación Noruega de Hotelería, en la que se indicaba que, aunque la responsabilidad relativa a la seguridad de los ascensores incumbía a los propietarios de las empresas, muchos establecimientos, tales como los hoteles, se encontraban en una situación difícil y podían verse obligados a cerrar, lo cual tendría consecuencias dramáticas.
- 1074.** El Consejo Noruego de la Salud señaló que la huelga había ocasionado graves inconvenientes y había dificultado las condiciones de vida de las personas que dependían de los ascensores, especialmente las personas con discapacidades, las personas de edad y las familias con niños pequeños. La huelga también había deteriorado las condiciones laborales de los trabajadores que dependían de los ascensores para desarrollar su actividad. Según se alega, ello desembocó en graves problemas de salud y en un aumento del número de licencias por enfermedad tomadas por los trabajadores.
- 1075.** En una nota de prensa de fecha 24 de enero de 2005, el Gobierno afirmó que el factor decisivo para imponer el arbitraje obligatorio fue el citado informe de la BE. Según la nota de prensa, aunque no se había informado acerca de ningún accidente, la falta de mantenimiento realizado por personal competente resultaba peligrosa. El Gobierno declaró que la huelga desembocaría en un deterioro permanente del nivel de seguridad de los ascensores. La nota de prensa también se refería al informe del Consejo Noruego de la Salud. Tras considerar estos informes, la situación de bloqueo entre las partes en el conflicto y la duración de la huelga, el Gobierno propuso a la Asamblea Nacional que remitiera este conflicto a un arbitraje obligatorio y pusiera fin a la huelga. En la propuesta se explicaban los convenios pertinentes de la OIT, pero se llegaba a la conclusión de que el

arbitraje no supondría una violación de los convenios. El Parlamento aprobó el recurso al arbitraje obligatorio a través de una ley especial de fecha 18 de febrero de 2005.

- 1076.** El querellante considera que el sector de los ascensores no constituye un servicio esencial. La cuestión que debería examinarse es la de si la huelga ponía en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de parte o de toda la población. Noruega mantiene un elevado nivel de seguridad para los ascensores. No se informó acerca de ningún accidente durante la huelga. El querellante está en desacuerdo con la afirmación de que un mantenimiento insuficiente podría causar un peligro potencial. En efecto, la Autoridad Nacional de Control de los Ascensores no estaba en huelga, por lo que siguió realizando sus labores habituales. En consecuencia, la cuestión de la duración de la huelga planteada por el Gobierno carecía de importancia. Tras mostrarse de acuerdo en que la huelga había desembocado en inconvenientes para los usuarios, el querellante considera no obstante que dichos inconvenientes no pusieron en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población.
- 1077.** El querellante también se muestra en desacuerdo con la calificación de bloqueo atribuida por el Gobierno a este conflicto. Señala que las partes celebraron varias reuniones durante la huelga. El querellante considera que, si el Gobierno se preocupaba por la vida y la salud de la población, debería haber tratado de fijar unos servicios mínimos en lugar de recurrir al arbitraje obligatorio para poner fin a la huelga. Además, pese a la falta de acuerdo sobre los servicios mínimos, siguieron prestándose algunos servicios. Además, el Sindicato de Trabajadores de los Ascensores y las TI estaba dispuesto a seguir prestando servicios a los hospitales, así como a las personas discapacitadas y de edad. Por otra parte, durante la huelga algunos ascensores fueron reparados por otras empresas.

B. Respuesta del Gobierno

- 1078.** En su comunicación de fecha 3 de octubre de 2006, el Gobierno afirma que entiende que, aunque el derecho a una acción colectiva no se recoge expresamente en los artículos de los Convenios núms. 87 y 98, el derecho de huelga se considera como uno de los principios de la libertad sindical. El Gobierno entiende además que, según los órganos de control de la OIT, las consecuencias de un conflicto laboral podían llegar a adquirir una gravedad tal que la imposición de restricciones al derecho de huelga podría ser compatible con los principios de la libertad sindical. Cuando una huelga implica a funcionarios en la administración del Estado o servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población, los órganos de control de la OIT consideran aceptables las restricciones o prohibiciones de las huelgas.
- 1079.** El Gobierno hace hincapié en que Noruega despliega grandes esfuerzos para cumplir con los convenios de la OIT. Las injerencias en los conflictos laborales sólo se producen cuando se ponen en riesgo la vida y la salud o intereses públicos importantes. El Gobierno considera que su injerencia para imponer un arbitraje obligatorio a través de la ley de 18 de febrero de 2005 no supone una vulneración de los Convenios núms. 87 y 98.
- 1080.** El Gobierno señala que el conflicto se suscitó en conexión con la revisión de 2004 del acuerdo sobre los ascensores entre el Sindicato de Trabajadores de los Ascensores y las TI, la Asociación de Contratistas de Ascensores (HLF) y la Asociación de Empresarios Técnicos (TELF). El 24 de agosto de 2004 se pusieron en huelga 90 afiliados del Sindicato de Trabajadores de los Ascensores y las TI. El conflicto se fue ampliando gradualmente, como consecuencia tanto de la huelga como del cierre patronal y, el 1.º de diciembre de 2004, implicaba a 481 de los 608 instaladores de ascensores. El conflicto afectaba al funcionamiento de los ascensores, las escaleras mecánicas y las cintas transportadoras. Un número creciente de instalaciones quedaron fuera de servicio, y el

conflicto causó inconvenientes a muchas personas. Muchas personas de edad y con discapacidad se vieron aisladas en sus hogares. En diciembre, varios contratistas de ascensores enviaron cartas a sus consumidores recomendándoles que inmovilizaran aquellos ascensores que no hubieran sido supervisados por los instaladores durante el período del conflicto.

- 1081.** Durante el conflicto, el mediador estatal consultó en varias ocasiones a las partes. No obstante, sus intentos por lograr un acuerdo entre las partes fueron vanos. Las partes también fueron invitadas a una reunión con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, que se celebró el 21 de diciembre de 2004. El Ministro instó a las partes a encontrar una solución al bloqueo de la situación, sin resultado. A pesar de todos estos esfuerzos, transcurridos cinco meses del conflicto sin resolver, el Gobierno consideró evidente que existían diferencias fundamentales en los puntos de vista de las partes. A diferencia de lo que opinan los querellantes, en opinión del Gobierno la situación entre las partes se había bloqueado.
- 1082.** A comienzos de enero de 2005, el Control de Ascensores de Oslo y el Control Noruego de Ascensores publicaron en los medios de comunicación un aviso respecto de las posibles consecuencias negativas debidas a la falta de supervisión y mantenimiento de los ascensores. Se hizo hincapié en que el Control de Ascensores no disponía de capacidad suficiente para prestar servicios distintos de los controles periódicos habituales, y que dichos controles no podían reemplazar las inspecciones que deben llevar a cabo los instaladores.
- 1083.** En un informe de la Oficina Nacional de Tecnología y Administración de Edificios (BE) de fecha 20 de enero de 2005, se afirmaba que, aunque no era posible determinar el número de ascensores que estaban fuera de servicio, éste estaba creciendo. En cuanto a la cuestión de la seguridad, la BE declaró que, aunque no se había informado acerca de ningún accidente, se mostraba preocupada por la falta de supervisión y mantenimiento de los ascensores y el riesgo de que los propietarios de ascensores los volvieran a poner en servicio sin llevar a cabo la inspección previa correspondiente. También consideraba que el hecho de volver a poner en servicio los ascensores acudiendo a personal no cualificado representaba un riesgo para los usuarios de los ascensores. La BE subrayaba que la falta de reparaciones y mantenimiento implicaría un peligro de parada de los ascensores que podía desembocar en situaciones críticas. Según el Gobierno, la BE consideraba que la situación en términos de seguridad era grave.
- 1084.** El Consejo Noruego de la Salud informó que el conflicto había dado lugar a graves inconvenientes y dificultaba las condiciones de vida de todos aquellos que dependían de los ascensores, especialmente los discapacitados, las personas de edad y las familias con hijos jóvenes. Varias personas eran incapaces de llevar a cabo sus tareas diarias, de salir de su hogar y de llegar a su lugar de trabajo. Aunque las autoridades sanitarias no habían informado de situaciones en que ascensores fuera de servicio hubieran causado perjuicios para la vida y la salud, informaron acerca de graves tensiones para la salud y del aumento del número de días de licencia por enfermedad tomados por los trabajadores.
- 1085.** Tras cinco meses de conflicto, la situación seguía bloqueada. Numerosos ascensores estaban fuera de servicio. El Gobierno no podía seguir ignorando las advertencias de las diversas autoridades de vigilancia y control. En consecuencia, decidió proponer que se resolviera el conflicto, que duraba desde hacía ya cinco meses, a través de un arbitraje obligatorio. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales informó de esta decisión a las partes el día 24 de enero de 2005. La ley fue adoptada por el Parlamento y entró en vigor el 18 de febrero de 2005. Según esta ley, el conflicto fue remitido al Consejo Nacional de Salarios para su resolución.

- 1086.** El Gobierno está de acuerdo en que el sector de los ascensores no constituye un servicio esencial. No obstante, considera que las consecuencias de una huelga en este sector podrían agravarse hasta el punto de poner en peligro la vida, la salud y la seguridad personal. Además, la BE llegó a la conclusión de que la duración del conflicto entrañaba este peligro. El Gobierno declara que, a diferencia de lo que opina el Sindicato de Trabajadores de los Ascensores y las TI, la falta de mantenimiento de los ascensores representaba un peligro potencial. La BE que es una autoridad nacional de vigilancia en este ámbito, informó acerca de un riesgo creciente para la seguridad en conexión con los ascensores que aún estaban en funcionamiento. El Gobierno no podía ignorar estas advertencias.
- 1087.** Aunque el Gobierno está de acuerdo con el Sindicato de Trabajadores de los Ascensores y las TI en cuanto a que la duración de la huelga no es un argumento en sí mismo para recurrir al arbitraje obligatorio, si considera que la duración del conflicto es un factor importante, ya que la situación se agrava a medida que transcurre el tiempo. En caso de que el conflicto se prolongara, se correría un riesgo evidente de poner en peligro la salud tanto física como psicológica de muchas personas de edad y discapacitadas.
- 1088.** En lo que se refiere a la declaración del reclamante según la cual el Gobierno debería haber tratado de establecer un acuerdo por el que se garantizaran unos servicios mínimos, en lugar de recurrir al arbitraje obligatorio para poner fin al conflicto en su conjunto, el Gobierno señala que, según su interpretación de las recomendaciones de la OIT en materia de servicios mínimos, es preferible que sean las partes las que logren acuerdos a este respecto y, de preferencia, que este acuerdo no tenga que lograrse durante el conflicto. En cuanto a si debería haber tratado de imponer servicios mínimos, el Gobierno no considera que fuera posible ni que ello hubiera tenido eficacia alguna. En su opinión, la responsabilidad respecto de un acuerdo sobre servicios mínimos corresponde a las dos partes en conflicto.
- 1089.** En consecuencia, el Gobierno está convencido de que la imposición de un arbitraje obligatorio en el conflicto que afectaba al sector de los ascensores se ajustaba a los principios de la libertad sindical y a los Convenios núms. 87 y 98.

C. Conclusiones del Comité

- 1090.** *El Comité observa que este caso se refiere a la imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio por parte del Gobierno para poner fin a una huelga en los servicios de ascensores. Según la información facilitada por el querellante y el Gobierno, una ley de fecha 18 de febrero de 2005 puso fin a la huelga, que se inició el 24 de agosto de 2004 en conexión con la revisión, en la primavera de 2004, de un acuerdo salarial en el sector de los ascensores.*
- 1091.** *El Comité, a partir de la información facilitada por el querellante y el Gobierno, observa que ambas partes trataron de lograr un acuerdo: el querellante afirma que las partes celebraron varias reuniones durante la huelga; según el Gobierno, los servicios del mediador se mantuvieron a la disposición de las partes; y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se reunió con las partes para instarlas a encontrar una solución mutuamente aceptable. El Comité observa que, tras cinco meses de negociaciones sin resultados concluyentes, el conflicto fue remitido al Consejo Nacional de Salarios para su resolución.*
- 1092.** *El Comité observa que tanto el querellante como el Gobierno consideran que los servicios de ascensores no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término, en los que se pueda permitir la restricción o la prohibición de la huelga. No obstante, el Gobierno considera que no pueden ignorarse la duración de la huelga ni el riesgo*

creciente para la seguridad denunciado por la Oficina Nacional de Tecnología y Administración de Edificios. Por su parte, el querellante declaró que el Gobierno debería haber exigido unos servicios mínimos en lugar de imponer el arbitraje obligatorio. El querellante añade que, de hecho, se habían prestado algunos servicios y que estaba dispuesto a seguir prestándolos a los hospitales y a las personas de edad y con discapacidades. Sobre este punto, el Gobierno considera que son las partes las que deberían haber fijado unos servicios mínimos sin que hubiera de intervenir. Además, expresa dudas en cuanto a que los servicios mínimos hubieran resultado suficientes.

- 1093.** *El Comité observa que, en febrero de 2005, el conflicto fue remitido al Consejo Nacional de Salarios. El Comité considera que resulta difícil conciliar un arbitraje impuesto por iniciativa de las autoridades con el derecho de huelga y el carácter voluntario de la negociación. Recuerda además que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 564]. Aunque el Comité considera que los servicios de ascensores no son esenciales en el sentido estricto del término, y tras tomar debida nota de que se prestaron algunos de los servicios durante el transcurso de la huelga, el Comité reconoce que la falta persistente de un mantenimiento cualificado de los ascensores y de una prestación de servicios básicos podría acarrear un peligro para la salud y seguridad públicas.*
- 1094.** *En estas circunstancias, el Comité desea recordar que un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; para ser aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 610]. Tras tomar nota de la preocupación del Gobierno en cuanto a que la decisión relativa a la prestación de un servicio mínimo debería haber sido adoptada por las propias partes, el Comité considera que, a falta de un acuerdo entre las partes a este respecto, un órgano independiente podría haber sido establecido para imponer un servicio mínimo suficiente para resolver las preocupaciones del Gobierno en materia de seguridad, preservando al mismo tiempo el respeto de los principios del derecho de huelga y del carácter voluntario de la negociación colectiva. Aunque el Comité considera que, teóricamente, los servicios mínimos que habrían de prestarse deberían ser negociados por las partes interesadas, de preferencia antes de la existencia de un conflicto, ha considerado que puede recurrirse a un órgano independiente para resolver los desacuerdos relativos al número y la naturaleza del servicio mínimo, y reconoce que el servicio mínimo que ha de prestarse en los casos en que su necesidad únicamente se plantea cuando se prolonga la duración de la huelga sólo puede ser determinado durante conflicto. En el caso presente, el Comité lamenta que el Gobierno no realizara ningún intento de negociación con las partes interesadas para el establecimiento de un servicio mínimo y, en caso de desacuerdo, remitiera esta cuestión a un órgano independiente para decisión. El Comité expresa su preocupación en cuanto a que la ley núm. 18 de febrero de 2005 no está en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. El Comité recuerda que un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación*

*importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones y considera que deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 607 y 608]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que asegure en el futuro que, cuando la duración prolongada de una huelga pueda suponer un riesgo para la salud y la seguridad públicas considerará el recurso a la negociación o a la determinación de un servicio de mantenimiento mínimo, en lugar de proceder a una prohibición absoluta de la acción colectiva a través de la imposición de un arbitraje obligatorio.*

1095. *En lo que se refiere al procedimiento utilizado finalmente para resolver el conflicto, el Comité lamenta que no se facilitara información respecto de la composición del Consejo Nacional de Salarios ni del resultado del proceso de arbitraje. A este respecto, y en caso de que hubiera de intervenir por motivos de seguridad, el Comité desea recordar que, en cuanto a la índole de las «garantías apropiadas» en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados podrán participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 596]. Además, el Comité desea recordar que debería darse a las partes en el conflicto todas las oportunidades para negociar colectivamente, con la ayuda de mediadores independientes y de mecanismos y procedimientos concebidos con el objetivo primordial de promover la negociación colectiva. Partiendo de la premisa de que un acuerdo negociado, por muy insatisfactorio que sea, es preferible a una solución impuesta, las partes deberían conservar en todo momento la opción de regresar voluntariamente a la mesa de negociación, lo cual implica que cualquiera que sea el mecanismo de solución del conflicto que se adopte, debería ser posible suspender el proceso de arbitraje si las partes expresan el deseo de reanudar las negociaciones.*

Recomendaciones del Comité

1096. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité pide al Gobierno que asegure en el futuro que cuando la duración prolongada de una huelga pueda suponer un riesgo para la salud y la seguridad públicas, se considerará el recurso a la negociación o la determinación de un servicio de mantenimiento mínimo, en lugar de proceder a una prohibición absoluta de la acción colectiva a través de la imposición de un arbitraje obligatorio, y*
- b) *el Comité considera que a falta de acuerdo entre las partes en relación con el servicio mínimo, podría establecer un órgano independiente para determinar el servicio mínimo que responda a las preocupaciones sobre la salud y seguridad públicas, preservando al mismo tiempo los principios sobre el derecho de huelga y la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva.*

CASO NÚM. 2474

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

**Queja contra el Gobierno de Polonia
presentada por
el Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ) «Solidarnosc»
apoyada por
la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Alegatos: la organización querellante alega injerencias en los asuntos internos del sindicato y despidos antisindicales en dos empresas privadas. Alega asimismo dilaciones indebidas en los procesos judiciales relativos a casos de presuntas violaciones de los derechos laborales

- 1097.** La queja figura en una comunicación de 28 de febrero de 2006 del Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ) «Solidarnosc». En una comunicación de 10 de marzo de 2006, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) apoyó esta queja.
- 1098.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de 6 de octubre de 2006.
- 1099.** Polonia 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

- 1100.** En su comunicación de 28 de febrero de 2006, NSZZ «Solidarnosc» alega injerencias en los asuntos internos del sindicato y despidos antisindicales en dos empresas privadas (UPC Poland Ltd., sucursal de UPC Holding Services BV (Holanda), que pertenece a Liberty Media Holding (Estados Unidos), y Frito Lay Poland Ltd., sucursal de PepsiCo International, Nueva York (Estados Unidos)). Alega asimismo dilaciones indebidas en los procesos judiciales relativos a casos de presunta violación de los derechos laborales.
- 1101.** A título de información, en la queja se explica el procedimiento para la creación de un sindicato y la protección contra los despidos antisindicales que brinda la legislación polaca. De conformidad con la sección 12 de la Ley de Sindicatos de 1991, un sindicato se constituye en virtud de una resolución aprobada por al menos diez personas que tengan derecho a crear un sindicato. Para adquirir personalidad jurídica, todo sindicato debe inscribirse en el Registro del Tribunal Nacional. Sin embargo, las unidades orgánicas (como los sindicatos de empresa), se registran en las estructuras nacionales de NSZZ «Solidarnosc». Una vez que se informa al empleador acerca de la creación de un sindicato en la empresa, se ofrece protección contra el despido al presidente del sindicato. En virtud de la sección 32 de la Ley de Sindicatos, el empleador no puede dar por terminada la relación de trabajo con un dirigente sindical sin el consentimiento previo del comité sindical de empresa. Con arreglo a los artículos 12, 32 y 35 de la Ley de Sindicatos, el empleador que cometa un acto de discriminación antisindical será sancionado con multa o

pena de prisión. El querellante estima que, si bien la legislación descrita *supra* está de conformidad con las normas internacionales del trabajo, en la práctica, los derechos sindicales siguen vulnerándose, por lo que presenta sus alegatos de violaciones de la libertad sindical por parte del personal directivo de las dos empresas privadas siguientes.

UPC Poland Ltd.

- 1102.** El Sr. Marcin Kielbasa, dirigente del sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa, trabaja para UPC Poland Ltd. (sucursal de Varsovia) desde el 1.º de abril de 1995. El 1.º de junio de 2004 fue promocionado para ocupar el cargo de director interino de instalación y servicio técnico durante un período de prueba de tres meses. Tras finalizar con éxito este período y tras una evaluación positiva, fue confirmado en su cargo.
- 1103.** En julio de 2004, bajo el liderazgo del Sr. Kielbasa, los trabajadores de la empresa decidieron crear un sindicato de NSZZ «Solidarnosc» a nivel de empresa. El 15 de septiembre de 2004, se informó al empleador por escrito sobre esta decisión. Dos semanas después de recibir información sobre la creación de un sindicato, el empleador invitó a los representantes del NSZZ «Solidarnosc» (el Sr. Kielbasa y el Sr. Krzysztof Zgoda, director del Departamento de Organización de la Comisión Nacional NSZZ «Solidarnosc») a una reunión que se celebraría el 5 de octubre de 2004 a fin de examinar «el refuerzo de la cooperación».
- 1104.** Sin embargo, el día de la reunión, se notificó al Sr. Kielbasa acerca de su despido con motivo de cambios estructurales y de la supresión de su cargo. El empleador también puso en entredicho la legitimidad de la creación del sindicato. Señaló que no se había informado debidamente al personal directivo acerca de la creación del sindicato, haciendo referencia a la necesidad de proporcionar un extracto del registro, información sobre el número de miembros del sindicato y una lista con sus nombres.
- 1105.** NSZZ «Solidarnosc» considera que el presidente del sindicato en UPC Poland Ltd. fue despedido por causa de su afiliación sindical y sus actividades sindicales. El querellante sostiene que el despido del Sr. Kielbasa fue improcedente, ya que se llevó a cabo sin el consentimiento previo del sindicato de la empresa, como estipula la legislación polaca. El querellante considera asimismo que las medidas adoptadas por los dirigentes de la empresa son una expresión de la política hostil hacia el sindicato, y un intento de poner fin a todo movimiento sindical de la empresa.
- 1106.** Con respecto al argumento de que no se habían proporcionado los documentos necesarios para informar al personal directivo de la empresa acerca de la existencia del sindicato, el querellante considera que se han cumplido todos los requisitos legales impuestos por la Ley de Sindicatos. Si bien el sindicato no está obligado en virtud de la ley a facilitar ningún documento, NSZZ «Solidarnosc» proporcionó información al empleador sobre el registro del sindicato de la empresa en la estructura regional pertinente de NSZZ «Solidarnosc» y sobre su número de miembros. A partir de ese momento, la persona que representa al sindicato tiene derecho a recibir protección contra el despido.
- 1107.** El 7 de octubre de 2004, NSZZ «Solidarnosc» apeló a la Inspección Nacional del Trabajo para que impugnara el incumplimiento por parte de la empresa del contrato de trabajo con el Sr. Kielbasa. En su opinión, de fecha 19 de noviembre de 2004, la Inspección apoyó con firmeza el argumento del carácter improcedente del despido. Según la Inspección, el Sr. Kielbasa, como representante sindical, tenía derecho a recibir protección especial en virtud de la legislación laboral. Sin embargo, el querellante alega que las multas impuestas por la Inspección son muy moderadas, lo que supone un inconveniente menor para un empleador y facilita relativamente que un empleador despida a un activista sindical.

- 1108.** El 11 de octubre de 2004, NSZZ «Solidarnosc» presentó una queja a la Oficina del Fiscal Regional Público, en la que acusaba al empleador de discriminación antisindical. El 6 de diciembre de 2004, el Fiscal Regional Público se negó a incoar acciones legales haciendo valer que, dadas las circunstancias, no se habían infringido ni la sección 35 de la Ley de Sindicatos (discriminación antisindical), ni el artículo 218 del Código Penal polaco (vulneración de los derechos de los trabajadores). El 5 de enero de 2005, el Sr. Kielbasa recurrió esta decisión, pero su recurso fue rechazado el 15 de junio de 2005.
- 1109.** En noviembre de 2004, el Inspector Regional del Trabajo también entabló acciones legales contra el empleador por incumplir un contrato de trabajo, contraviniendo lo dispuesto en la sección 281(3) del Código del Trabajo.
- 1110.** El 6 de octubre de 2004, el Sr. Kielbasa entabló una demanda judicial ante el Tribunal del Trabajo de Distrito de Varsovia para que le restituyeran en su cargo. El 13 de octubre de 2005, el Tribunal del Trabajo de Distrito decidió remitir el caso al Tribunal Regional del Trabajo de Varsovia. Sin embargo, tras la presentación de la queja, no se estableció una fecha para la audiencia de este caso. El querellante considera que la audiencia no tendrá lugar antes de junio de 2006.
- 1111.** El querellante considera que la dilación indebida de los procesos judiciales ante los tribunales polacos, en particular en casos relativos a despidos antisindicales, constituye en sí misma una negación del derecho a la justicia y vulnera el principio de libertad sindical. No obstante las recientes recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en los casos núms. 2395 y 2291, en los que también se alegaba dilación en los procesos judiciales ante los tribunales, el Gobierno de Polonia y las instituciones polacas no han abordado esta cuestión.
- 1112.** El 4 de noviembre de 2004, NSZZ «Solidarnosc» apeló al director de comunicaciones empresariales de UPC Holding Services BV en Holanda para que restableciera el diálogo social en UPC Poland Ltd. En su respuesta, la empresa señaló que la carta del sindicato se había enviado al personal directivo pertinente de UPC Poland Ltd. en Polonia y que este último se pondría en contacto con NSZZ «Solidarnosc». No hubo ninguna otra reacción por parte de UPC a pesar de los llamamientos ulteriores de NSZZ «Solidarnosc».

Frito Lay Poland Ltd.

- 1113.** El querellante explica que Frito Lay Poland Ltd. (PepsiCo International) emplea a unos 400 trabajadores, 171 de los cuales eran miembros del sindicato de la empresa el 30 de septiembre de 2005. El querellante indica que la planta tiene un historial de violación de los derechos de los trabajadores. El 18 de octubre de 2004, la Inspección Nacional del Trabajo halló pruebas de varios casos en que se habían vulnerado los derechos de los trabajadores relacionados con la reglamentación de las horas de trabajo, horas extraordinarias no remuneradas y casos de incumplimiento de las medidas de seguridad y salud.
- 1114.** El querellante indica que, desde finales de 2004, el Sr. Slawomir Zagrajek, dirigente de NSZZ «Solidarnosc» en Frito Lay Poland Ltd., ha participado activamente en un conflicto relacionado con alegatos de acoso sexual. A finales de 2004, tres trabajadoras, que habían sido presuntamente objeto de acoso sexual por parte de uno de los directores de la empresa, y cinco testigos, fueron obligados a presentar su dimisión bajo amenaza de despido disciplinario o simplemente fueron despedidos. El Sr. Zagrajek entabló inmediatamente acciones judiciales encaminadas a reintegrar a los trabajadores despedidos, y acciones penales contra el director en cuestión. El caso recibió una extensa cobertura mediática. En enero de 2005, NSZZ «Solidarnosc» organizó una acción internacional de solidaridad a la que se sumaron, entre otros, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la UITA y la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT, por sus siglas en inglés).

- 1115.** El 9 de diciembre de 2005, el tabloide polaco *Super Express* publicó un artículo de carácter difamatorio en relación con el Sr. Zagrajek titulado «Cómo conseguir que te paguen por no hacer nada». En el artículo se alegaba que el sindicato de Frito Lay Poland Ltd. tenía menos miembros de los que afirmaba su presidente, quien había engañado al empleador para obtener un salario a tiempo completo. Ese mismo día, el personal directivo de Frito Lay Poland Ltd. pidió a cada miembro del comité sindical de NSZZ «Solidarnosc» en Frito Lay Poland Ltd. que revelara el número de miembros de la organización.
- 1116.** El 12 de diciembre de 2005, se invitó a los trabajadores de Frito Lay Poland Ltd. a entrar en una de las salas de la empresa, en la que se les obligó a rellenar un cuestionario sobre su afiliación sindical en circunstancias que permitían identificar fácilmente a las personas. Antes de entrar en la sala, se pidió a cada trabajador que presentara una tarjeta de identidad y que firmara la lista. Se rellenaron formularios con la pregunta «¿Era usted miembro de un sindicato de la empresa el 30 de septiembre de 2005?» en presencia de dos personas, y no se tomó ninguna medida para asegurar la confidencialidad y el anonimato de los encuestados. El hecho de que esas dos personas fueran abogados contratados por el empleador creó una presión adicional y falta de seguridad. El querellante estima que, debido a la falta de confidencialidad, la mayoría de los miembros sindicales respondieron negativamente a la pregunta.
- 1117.** En vista de que el número de miembros del sindicato era mucho menor al afirmado por el sindicato, Frito Lay Poland Ltd. acusó al Sr. Zagrajek de inducir a error al empleador en lo que respecta al número real de miembros sindicales, y le despidió. Dos semanas después del despido del Sr. Zagrajek, el número de miembros del sindicato se redujo a 60 trabajadores. El querellante argumenta que el despido del Sr. Zagrajek fue impropio y que se llevó a cabo sin el consentimiento previo del comité sindical.
- 1118.** El 13 de enero de 2006, se distribuyó una carta modelo a los trabajadores para que la rellenaran, que contenía las declaraciones «Declaro que no me considero miembro del sindicato» y «Consecuentemente, si, por cualquier motivo, el sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa sigue considerándome miembro, declaro por la presente que deseo renunciar a mi afiliación al sindicato a partir de hoy». La carta debía firmarse y enviarse a la dirección de la empresa en un plazo de cinco días.
- 1119.** El querellante considera que los actos del empleador para verificar la afiliación al sindicato tenían claramente por objeto intimidar a los trabajadores y contravenían la legislación en vigor. A este respecto, el querellante explica que la Ley de Sindicatos prevé la posibilidad de recurrir al registro del tribunal para verificar el número de miembros sindicales que existen en una empresa particular en el curso de un proceso no contencioso. A consecuencia de la reacción del empleador, el número de miembros sindicales ha pasado de 170 a 60 en el transcurso de dos semanas.
- 1120.** Asimismo, el querellante alega que el personal directivo de la empresa sigue vulnerando el derecho de libertad sindical al negarse persistentemente a dialogar con el Sr. Zagrajek, a pesar de que sigue siendo el presidente del sindicato de la empresa. El empleador también establece contactos con NSZZ «Solidarnosc» a condición de que no esté presente el Sr. Zagrajek.
- 1121.** Como conclusión, el querellante alega que las medidas adoptadas por el personal directivo tanto de UPC Poland Ltd. como de Frito Lay Poland Ltd. siguen sin ser sancionadas por el Gobierno de Polonia o por cualquier institución pública. La dilación indebida de los procesos judiciales impide gozar del derecho a un recurso eficaz por actos de discriminación antisindical. Durante el curso de los procesos, que abarcan tres años en promedio, los sindicalistas despedidos no reciben ningún tipo de asistencia financiera o jurídica del empleador ni de ninguna institución pública. Los casos descritos *supra* de clima antisindical en la empresa; de actitud hostil hacia todo intento, por parte de los

trabajadores, de sindicarse, y de discriminación antisindical, así como las importantes dilaciones indebidas en los procesos relativos a la reintegración de los trabajadores despedidos ilegítimamente y la falta de asistencia a los sindicalistas despedidos en los casos en que dichos despidos son utilizados por los empleadores como medio para eliminar los sindicatos de la empresa constituyen una grave amenaza para los derechos garantizados por el Convenio núm. 98. El querellante considera fundamental que el Gobierno de Polonia aborde la cuestión de la protección efectiva de la libertad sindical y la aplicación de las normas de la OIT. Más específicamente, urge abordar el problema de la falta de respeto generalizada, por parte de los empleadores, por la reglamentación relativa a la protección especial de los contratos de trabajo de los dirigentes sindicales, y de la dilación indebida de los procesos relativos a casos de derechos laborales. Los casos de discriminación antisindical deberían ser objeto de un debate profundo y detallado en el seno de la Comisión Tripartita polaca. El Gobierno debería alentar a las organizaciones de empleadores a adoptar una postura explícita, así como políticas encaminadas a contrarrestar la discriminación antisindical a nivel de empresa.

B. Respuesta del Gobierno

1122. En su comunicación de 6 de octubre de 2006, el Gobierno proporciona la siguiente información con respecto a la protección de los dirigentes sindicales que ofrece la legislación polaca. La protección especial del contrato de trabajo de los dirigentes sindicales está estipulada en la sección 32 de la Ley de Sindicatos de 1991. El empleador no puede dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo, ni cambiar las condiciones de empleo en detrimento de un trabajador elegido representante sindical, sin el consentimiento previo del comité sindical de la empresa. Esta protección entra en vigor una vez que se informa al empleador de la creación de un sindicato y del nombramiento de su representante. El número de trabajadores amparados por esta protección depende de la representatividad de la organización de que se trate. La protección también abarca a los miembros del comité fundador de una organización de empresa (hasta un máximo de tres trabajadores) indicados por su nombre en una resolución del comité fundador. En el caso de que el sindicato de la empresa no haya indicado a las personas protegidas, la protección ampara al presidente del sindicato o al presidente del comité fundador.

UPC Poland Ltd.

1123. El Gobierno indica que el caso del despido del Sr. Kielbasa de UPC Poland Ltd. fue examinado por el Presidium de la Comisión Tripartita de Asuntos Sociales y Económicos el 20 de octubre y el 6 de noviembre de 2004. A consecuencia de los debates, el presidente de la Comisión Tripartita pidió a la Inspección Nacional del Trabajo que llevara a cabo una inspección. De conformidad con los resultados de la inspección, que tuvo lugar el 5 de octubre de 2004, el empleador concedió al Sr. Kielbasa un período de notificación de tres meses de la terminación del contrato de trabajo, a la luz de la sección 10(1) de la ley de 13 de marzo de 2003 sobre los principios de terminación de una relación de trabajo, por motivos no imputables al trabajador. El motivo señalado de la terminación del contrato de trabajo fue la reestructuración, que condujo a la supresión del cargo del Sr. Kielbasa. El despido fue notificado por el empleador, a pesar de la información proporcionada por el Sr. Krzysztof Zgoda, miembro del Presidium de NSZZ «Solidarnosc», al presidente de UPC Cable Television Ltd., por la que se advertía a la dirección de la empresa acerca de la creación de un sindicato y del nombramiento del Sr. Kielbasa como representante del mismo. A pesar de que la información sobre el nombramiento del Sr. Kielbasa como representante sindical fue transmitida al empleador por un miembro del Presidium de la Comisión Nacional de NSZZ «Solidarnosc» y no por el comité fundador del sindicato de la empresa, tal como estipulaba la legislación en vigor, el Inspector del Trabajo decidió que la información proporcionada al empleador fue efectiva. Habida cuenta de que la

terminación del contrato de trabajo del Sr. Kielbasa fue ilegal, el Inspector del Trabajo remitió un oficio al empleador a este respecto. Al mismo tiempo, se envió una solicitud al tribunal para que previera una sanción por cometer un delito en virtud de la sección 281(3) del Código del Trabajo (grave violación de la legislación laboral). El Inspector del Trabajo señaló asimismo que el Sr. Kielbasa hizo uso de su derecho a interponer un recurso ante el Tribunal de Trabajo relativo a la terminación de su contrato de trabajo.

- 1124.** Asimismo, el 18 de octubre de 2004, la Oficina del Fiscal de Distrito de Warszawa Mokotow recibió la información transmitida a la Oficina del Fiscal de Distrito de Lublin-South por la Secretaría del Comité Regional Centro-Oriental de NSZZ «Solidarnosc» acerca del despido presuntamente improcedente del Sr. Kielbasa, empleado como director de instalación y servicio técnico. Según el querellante, nunca se envió al comité sindical de la empresa una notificación de la terminación del contrato de trabajo del Sr. Kielbasa, por lo que su despido contravenía lo dispuesto en los puntos 1-3 de la sección 35(1) de la Ley de Sindicatos.
- 1125.** La Oficina del Fiscal de Distrito de Warszawa Mokotow examinó la cuestión y determinó lo siguiente. En julio de 2004, los trabajadores de UPC Poland Ltd. crearon una organización sindical y, el 24 de julio de 2004, ésta se registró en el Comité Regional Centro-Oriental de NSZZ «Solidarnosc». El Sr. Kielbasa fue elegido presidente del sindicato. El 15 de septiembre de 2004, la Comisión Nacional de NSZZ «Solidarnosc» informó al empleador al respecto. El sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa no estaba obligado a inscribirse por separado en el Registro del Tribunal Nacional, ya que, de conformidad con la reglamentación en vigor y con la carta del NSZZ «Solidarnosc», basta con registrarse en el Comité Regional de NSZZ «Solidarnosc». Según los documentos presentados por UPC Poland Ltd., se preveían cambios estructurales y organizativos para 2004, con miras a cumplir la decisión de prestar servicios relacionados con la telefonía digital. A este respecto, se consideró la necesidad de suprimir los cargos de los directores regionales y de los directores de instalación y servicio. El 22 de septiembre de 2004, UPC Poland Ltd. envió una carta al Sr. Kielbasa y al Sr. Zgoda en la que señalaba que la carta del sindicato de 15 de septiembre de 2004 enviada por fax al personal directivo no cumplía los requisitos formales, por lo que la empresa pedía al sindicato que enviara los documentos que confirmaban la creación del sindicato en UPC Poland Ltd. y en los que se indicaba el nombre de la persona que tenía derecho a representarlo. En sus cartas de 23 y 30 de septiembre de 2004, el empleador reiteraba esta solicitud. Según el empleador, tales documentos nunca se habían proporcionado. En la reunión celebrada el 5 de octubre de 2004, el Sr. Zgoda comunicó al empleador que los documentos que este último estaba solicitando hacían referencia a los asuntos internos del sindicato. Por lo tanto, UPC Poland Ltd. procedió a verificar el registro de los sindicatos que obraba en poder del Registro Nacional del Tribunal en Varsovia, Lublin y Gdansk. Todos daban fe de que el sindicato no estaba registrado. Los actos del empleador se justificaban por el hecho de que, en el curso de los cambios organizativos operados en UPC Poland Ltd., la Junta Directiva de la empresa había previsto poner en práctica su decisión anterior relativa a la terminación del contrato de trabajo del Sr. Kielbasa, debido a la reorganización del departamento técnico de operaciones de UPC. Al mismo tiempo, es decir, de septiembre a octubre de 2004, por el mismo motivo, se puso término a los contratos de trabajo de 30 trabajadores de UPC y se modificaron las condiciones de empleo de 280 trabajadores. A la luz de estos cambios, la Oficina del Fiscal Regional de Warszawa Mokotow se negó a incoar acciones judiciales contra UPC Poland Ltd. El Fiscal consideró que la actuación de la Junta Directiva de UPC no podía considerarse un acto prohibido, ya que las actividades de los miembros de la Junta Directiva no incurrieron en dolo ni se caracterizaban por infringir persistentemente la legislación laboral. También se afirmó que no habían pruebas de que la Junta Directiva de UPC hubiera discriminado al trabajador debido a su afiliación sindical ni de que hubiera dificultado las actividades sindicales.

- 1126.** La parte demandante, el Sr. Kielbasa, presentó una queja en contra de esta decisión en el período establecido por la ley, alegando que las decisiones contenían errores de hecho y no explicaban todas las circunstancias relevantes para el caso. El querellante alegó en particular que se había concluido erróneamente que después del 1.º de junio de 2004 él ocupaba el cargo de director de instalación y servicio. A partir del 1.º de septiembre, había trabajado en Varsovia (la sede), ostentando un cargo que sólo era similar en el título — director de instalación y servicio técnico — y que no se pretendía suprimir, a diferencia de los cargos de los directores de instalación y servicio. Asimismo, según el Sr. Kielbasa, el Fiscal Regional decidió erróneamente que UPC Poland Ltd. no había recibido los documentos necesarios por parte del sindicato, en los que se informaba acerca de la creación de un sindicato y del nombramiento de la persona cuya relación de trabajo gozaba de una protección especial. El querellante alegó que los documentos necesarios se habían enviado y que lo único que no se había facilitado había sido la lista de miembros sindicales. Para corroborar esta información, la parte demandante adjuntó una copia del fax que la Secretaría del Comité Regional Centro-Oriental de NSZZ «Solidarnosc» había enviado a UPC el 1.º de octubre de 2004.
- 1127.** El Fiscal Regional de Varsovia no accedió a la queja y, por carta de fecha 16 de marzo de 2005, remitió al Tribunal para que fuera examinada. En una decisión de 17 de junio de 2005, el Tribunal de Distrito de Warszawa Mokotow, Tercer Departamento de Derecho Penal, no tomó en consideración la queja presentada por el Sr. Kielbasa y mantuvo la decisión vigente.
- 1128.** El Fiscal de Apelaciones de Varsovia, haciendo uso de su autoridad de supervisión oficial, examinó los casos del Fiscal Regional de Warszawa Mokotow relacionados con el presente caso. Según el Fiscal de Apelaciones de Varsovia, aunque el Tribunal mantuvo vigente la decisión del Fiscal Regional, su legitimidad planteaba dudas, en particular por el hecho de que la decisión se había tomado antes de tiempo, sin explicar todas las circunstancias relacionadas con los procesos. Tras analizar los materiales recopilados en el curso de los procedimientos de control, el Fiscal de Apelaciones decidió que, en aquel caso, debían llevarse a cabo procesos preliminares para decidir si la terminación del contrato de trabajo con el Sr. Kielbasa, presidente del sindicato de la empresa, trabajador que gozaba de protección especial, se trataba de un caso de discriminación antisindical. Teniendo en cuenta lo anterior, el Fiscal de Apelaciones, estableciendo directrices específicas, había pedido al Fiscal de Distrito que incoara inmediatamente procesos.
- 1129.** El 6 de junio de 2006, a petición del Fiscal de Distrito de Warszawa Mokotow, la jefatura de policía de Warszawa II inició procesos preliminares en el caso relacionado con los delitos cometidos en virtud del punto 3 de la sección 35(1) de la Ley de Sindicatos (discriminación antisindical) y del punto 1 de la sección 218 del Código Penal (vulneración dolosa de los derechos de los trabajadores). En la actualidad, la policía estaba reuniendo documentos adicionales y entrevistando a testigos.

Frito Lay Poland Ltd.

- 1130.** Con respecto al caso de despido del Sr. Slawomir Zagrajek, presidente del sindicato en Frito Lay Poland Ltd., el Gobierno indica lo siguiente. El 28 de diciembre de 2005, la Oficina del Fiscal de Distrito de Grodzisk Mazowiecki recibió una comunicación de la Fundación para los Derechos Humanos de Helsinki en la que se señalaba que el personal directivo de Frito Lay Poland Ltd. dificultaba las actividades sindicales y también presentó una queja similar. Según el testimonio del Sr. Zagrajek, entre el 9 y el 12 de diciembre de 2005, la dirección de Frito Lay Poland Ltd. distribuyó a los trabajadores un cuestionario sobre su afiliación sindical. Los trabajadores rellenaron el cuestionario en presencia de dos personas, incluido un notario. Por temor a las represalias, muchos trabajadores escribieron que no eran miembros de ningún sindicato. El Sr. Zagrajek adjuntó a esta queja las

declaraciones de las personas que, por este motivo, respondieron negativamente a las preguntas. Sobre la base de las respuestas recopiladas, el Sr. Zagrajek fue despedido por proporcionar información falsa sobre el número real de miembros sindicales. Habida cuenta de lo anterior, el Fiscal de Distrito de Grodzisk Mazowiecki pidió a la jefatura de policía de Grodzisk Mazowiecki que iniciara una investigación pertinente.

- 1131.** En virtud de la decisión del Teniente Fiscal de Distrito de Varsovia, de 12 de enero de 2006, de evitar la acusación de falta de objetividad por parte del Fiscal de Distrito de Grodzisk Mazowiecki, el caso se transmitió al Fiscal de Distrito de Warszawa-Ochota, que estaba llevando a cabo la investigación del caso. Para verificar el número de miembros de NSZZ «Solidarnosc» en Frito Lay Poland Ltd., el Fiscal envió una petición a la sucursal regional de NSZZ «Solidarnosc», solicitando que proporcionara información sobre el registro del sindicato de su empresa. También se envió una solicitud al tesorero del sindicato de Frito Lay Poland Ltd. para que facilitara información acerca del número de miembros sindicales sobre la base de las contribuciones pagadas.
- 1132.** El 19 de diciembre de 2005, el Sr. Ron Oswald, secretario general de la UITA, envió una carta al Primer Ministro de Polonia en la que describía la situación en Frito Lay Poland Ltd. desde la perspectiva de los trabajadores, y pedía al Primer Ministro que interviniera para evitar actos antisindicales. El Primer Ministro remitió el caso al Ministro de Trabajo y Política Social. El Ministro de Trabajo analizó el caso y pidió a la Inspección Nacional del Trabajo que examinara la observancia de la legislación laboral por parte de Frito Lay Poland Ltd. Según los resultados de la Inspección Nacional del Trabajo, la dirección de Frito Lay Poland Ltd. comunicó al sindicato de la empresa, por carta de fecha 9 de diciembre de 2005, su intención de poner término al contrato de trabajo con el Sr. Zagrajek, presidente del sindicato, y pidió al sindicato que aprobara el despido. Por carta de fecha 11 de diciembre de 2005, el comité sindical notificó al empleador su negativa a aprobar el despido. El 14 de diciembre de 2005, el empleador, a pesar de no contar con la aprobación del sindicato, entregó al Sr. Zagrajek una carta en la que se le informaba de la terminación de su contrato de trabajo sin la notificación prevista en la sección 52(1) del Código del Trabajo. En la carta se mencionaban los siguientes motivos de su despido: inducir a error al empleador con respecto al número real de miembros sindicales, y abusar de su derecho a quedar exento de sus obligaciones, al no adaptar el nivel de exención de sus obligaciones al número de miembros sindicales y, por consiguiente, al recibir un salario injustificado.
- 1133.** El Gobierno indica que la legitimidad de la terminación del contrato de trabajo sólo puede ser determinada por el Tribunal de Trabajo. Sin embargo, la Inspección Nacional del Trabajo aseguró al Ministro de Trabajo que seguiría supervisando la observancia de la legislación laboral por parte de Frito Lay Poland Ltd. Habida cuenta de la apertura de procesos judiciales pertinentes por parte del Fiscal de Distrito de Grodzisk Mazowiecki, el Ministro de Trabajo también apeló al Ministro de Justicia para que concediera prioridad al caso.
- 1134.** Al mismo tiempo, el Ministro de Trabajo recurrió al gobernador provincial («voivoda») de Mazowsze, como presidente de la Comisión de Diálogo Social del Voivodato, para que examinara este asunto a través de la Comisión. El Presidium de la Comisión de Diálogo Social del Voivodato examinó el caso de Frito Lay Poland Ltd. el 2 de marzo, el 11 de mayo y el 14 de julio de 2006. El 11 de mayo, el Presidium celebró una audiencia con los representantes de la dirección de Frito Lay Poland Ltd. y los sindicatos de la empresa, a saber, NSZZ «Solidarnosc» y la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ). El Presidium decidió que el Sr. Jerzy Zielinski, representante del Business Centre Club (sindicato de los empleadores en la Comisión), debería visitar la fábrica en Grodzisk. Los resultados de la visita se presentaron durante la reunión del Presidium, el 14 de julio de 2006.

- 1135.** Como conclusión, el Gobierno señala que el Ministro de Trabajo ha recurrido a todos los instrumentos jurídicos posibles en la legislación nacional con respecto a los alegatos de violación de los derechos sindicales en UPC Poland Ltd. y Frito Lay Poland Ltd. De acuerdo con la recomendación de la Oficina Internacional del Trabajo, el Ministro de Trabajo también recurrió a la Confederación Polaca de Empleadores Privados Lewiatan, para que formulara comentarios sobre los alegatos presentados por NSZZ «Solidarnosc», que se anexaron a la respuesta del Gobierno.
- 1136.** Como conclusión, el Gobierno indica que ambos casos están siendo investigados por tribunales independientes. Asimismo, el Gobierno expresó su confianza en que la situación del respeto de los derechos sindicales en Polonia mejoraría con la aprobación de un acuerdo social nacional, que estaba siendo negociado por el Gobierno y los interlocutores sociales.
- 1137.** En su respuesta de fecha 23 de mayo de 2006, la Confederación Polaca de Empleadores Privados indica que había celebrado consultas con UPC Poland Ltd. y Frito Lay Poland Ltd. En lo que atañe a la primera empresa, un proceso judicial sigue pendiente ante el Tribunal del Trabajo.
- 1138.** Por lo referente a Frito Lay Poland Ltd., la Confederación considera que la legislación en vigor no proporciona un método directo para verificar los datos facilitados por el sindicato en relación con las obligaciones del empleador dimanantes de la Ley de Sindicatos de 1991. Este defecto sólo puede ser subsanado por el legislador. A este respecto, la Confederación ha estado considerando la conveniencia de pedir al comité parlamentario competente que corrija la ley vigente.
- 1139.** En lo concerniente a los detalles de este caso, la Confederación señala que, durante algunos años, NSZZ «Solidarnosc» había afirmado que su número de miembros superaba los 150. Esto había dado lugar a que el empleador se viera obligado a eximir al presidente del comité sindical de sus obligaciones, pagándole, no obstante, una remuneración completa por su trabajo. Sin embargo, en varias ocasiones, el personal directivo había observado que el número de miembros sindicales se exageraba, y que el sindicato no representaba a más de varias docenas de trabajadores. En aquel entonces, el personal directivo no podía evaluar la credibilidad de esta información y decidió no tomar medida alguna.
- 1140.** Tras la publicación de un artículo en la revista diaria *Super Express*, el 9 de diciembre de 2005, en el que se indicaba que el Sr. Slawomir Zagrajek, presidente del sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa, había sido acusado anteriormente de falsificar documentos y había sido despedido de sus dos puestos de trabajo anteriores, el empleador decidió tomar medidas. La oficina editorial de *Super Express* notificó a la empresa que el Sr. Zagrajek no exigió a la revista que se retractara con respecto al contenido de dicho artículo, ni entabló una demanda civil contra la revista. Una vez se hicieron públicos los cargos de obtener remuneración de manera fraudulenta y de falsificar el número de miembros sindicales, el empleador pidió al comité sindical de la empresa que reaccionara y le ayudara a verificar el número real de miembros sindicales. El comité se negó a ello, alegando que tenía la obligación de velar por el anonimato de los datos personales de todos los miembros sindicales.
- 1141.** El empleador pidió reiteradamente a la organización regional del sindicato que resolviera el conflicto y mantuvo informado al comité de NSZZ «Solidarnosc» de la región de Mazowsze, por escrito y de forma permanente, acerca de las medidas que adoptaba. El empleador también realizó múltiples llamadas telefónicas a representantes de organizaciones regionales y nacionales de NSZZ «Solidarnosc» para proponerles resolver el problema de forma conjunta. Muy a su pesar, los representantes se negaron reiteradamente a cooperar.

- 1142.** El 28 de diciembre de 2005, Frito Lay Poland Ltd. envió una carta oficial al Sr. Ron Oswald, secretario general de la UITA, en la que explicaba con detalle los antecedentes del conflicto y el curso de los eventos. El empleador nunca recibió una respuesta. Según la Confederación Polaca de Empleadores, el Sr. Oswald remitió una carta al Presidente del Consejo de Ministros de Polonia, aunque ni él ni ningún representante de la UITA se pusieron en contacto con el empleador para informarse sobre los hechos antes de forjarse una opinión sobre el tema.
- 1143.** Frito Lay Poland Ltd. subrayó que el procedimiento de verificación de la afiliación sindical era voluntario y anónimo, y supervisado por el notario público local (una persona de confianza pública) y su asistente. El método no había sido concebido para revelar la identidad de los miembros sindicales, sino más bien para determinar su número total. Se brindó a cada trabajador la oportunidad de responder anónimamente al cuestionario, declarando si pertenecía o no a un sindicato, sin revelar su identidad. El único momento en que se reveló la identidad de los trabajadores fue cuando éstos tomaron los formularios del cuestionario, es decir, inmediatamente antes de entrar en la sala en la que tuvo lugar el sondeo. Este control realizado a la entrada de la sala fue necesario para evitar que accedieran a la misma personas que no trabajaban en la empresa y que un único trabajador tomara múltiples formularios. Ningún representante de los empleadores estuvo presente en la sala. La distribución y el tamaño de la sala hicieron posible que el cuestionario se rellenara sin que se viera. Los trabajadores depositaron los formularios rellenos en una caja. La participación en el procedimiento de verificación fue voluntaria. No se obligó a participar a ningún trabajador y, de hecho, algunos trabajadores no participaron (387 de los 418 trabajadores de la empresa tomaron parte voluntariamente en el procedimiento). Sólo seis de ellos indicaron que eran miembros sindicales. El resultado no dejó duda alguna de que la afiliación sindical era considerablemente inferior a la que había indicado el Sr. Zagrajek. Apenas tres semanas después, los resultados del sondeo fueron confirmados por otra declaración del comité sindical de la empresa, que fue presentada al empleador el 8 de enero de 2006. Con arreglo a esta declaración, el 31 de diciembre de 2005, 70 trabajadores eran miembros del sindicato de la empresa, y no 171, como se había pretendido anteriormente. En vista de lo anterior, el empleador despidió legítimamente a la persona que infringía constantemente la ley al obtener una remuneración del empleador de manera fraudulenta. Asimismo, el 20 de diciembre de 2005, el empleador notificó los casos en que el Sr. Zagrajek había contravenido lo dispuesto en la sección 286(1) del Código Penal y en la sección 271(1) del Código de Procedimiento Penal.
- 1144.** El empleador puso de relieve que, a pesar de los reiterados esfuerzos, todas las propuestas de examinar el caso con los representantes de NSZZ «Solidarnosc» habían sido rechazadas. El empleador también había invitado a los representantes de NSZZ «Solidarnosc» a que visitaran la empresa durante el procedimiento de verificación descrito *supra*, para que pudieran juzgar por sí mismos si el procedimiento era totalmente voluntario, anónimo y legítimo. Lamentablemente, el sindicato declinó la invitación.
- 1145.** El empleador indicó asimismo que el Sr. Zagrajek no fue reelegido en su cargo durante las elecciones celebradas en marzo de 2006. En la actualidad, las relaciones entre el comité del sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa y la dirección de Frito Lay Poland Ltd. son positivas. El nuevo comité sindical se reúne periódicamente con el personal directivo de la empresa. Las reuniones más recientes tuvieron lugar el 14 y el 31 de marzo de 2006. En el transcurso de dichas reuniones, las partes establecieron las normas para la cooperación entre los sindicatos y el personal directivo de la empresa. Asimismo, alcanzaron un acuerdo con respecto a la asignación del Fondo Social y estudiaron el método para recaudar las cuotas sindicales.
- 1146.** En marzo de 2006, se creó otro sindicato en la empresa. Ambos sindicatos recibieron el mismo trato y participaron equitativamente en la resolución de los problemas que

afectaban a los trabajadores de la empresa. El sindicato NSZZ «Solidarnosc» de la empresa cuenta actualmente con 42 miembros, cuya identidad no se ha revelado al empleador. El otro sindicato tiene 38 miembros, y sus cuotas sindicales son transferidas a la cuenta del sindicato por el empleador.

C. Conclusiones del Comité

- 1147.** *El Comité toma nota de que este caso hace referencia a casos de presunta violación de la libertad sindical por parte del personal directivo de dos empresas privadas (UPC Poland Ltd. y Frito Lay Poland Ltd.), a saber, actos de injerencia en los asuntos internos del sindicato y despidos antisindicales. El querellante también alega dilaciones indebidas en los procesos en los que se examinan las quejas en las que se alega la vulneración de los derechos sindicales.*
- 1148.** *Con respecto a la situación de UPC Poland Ltd., el Comité toma nota de que el Gobierno no ha refutado la sustancia de los alegatos presentados por el querellante, que pueden resumirse como sigue. El Sr. Marcin Kielbasa, dirigente del sindicato de la empresa, fue despedido en octubre de 2004. Si bien el querellante sostiene que su despido fue motivado por sus actividades sindicales, el empleador afirma que el motivo de su despido estuvo relacionado con los cambios estructurales y organizativos operados en la empresa. El Comité señala asimismo que, si bien la Inspección Nacional del Trabajo concluyó que el despido fue improcedente, habida cuenta de que no se recibió la aprobación previa del comité sindical de la empresa, tal como estipula la legislación, la Oficina del Fiscal Regional Público se negó a hacer efectiva la queja del sindicato y a incoar los procesos pertinentes. A juicio del Fiscal, el despido fue consecuencia de la reestructuración de la empresa. Cuando el sindicato impugnó la decisión del Fiscal Regional, la queja se remitió al Tribunal de Distrito, que mantuvo la decisión del Fiscal Regional. En octubre de 2004, el Sr. Kielbasa entabló una demanda ante el Tribunal del Trabajo. Sin embargo, tras la presentación de la queja, no se estableció una fecha para la audiencia de este caso. El Comité toma nota del alegato del querellante, conforme al cual, si bien se impuso al empleador al pago de una multa por contravenir la legislación laboral, tras una inspección realizada por la Inspección se concluyó que, por lo general, dichas multas eran relativamente moderadas y facilitaban que un empleador despidiera a un dirigente sindical. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Fiscal de Apelaciones de Varsovia examinó los archivos del Fiscal Regional Público relacionados con el presente caso y consideró que, aunque la decisión del Fiscal Regional Público fue mantenida por el Tribunal, su legitimidad planteaba dudas. Por lo tanto, el Fiscal de Apelaciones pidió al Fiscal de Distrito pertinente que siguiera investigando este caso. El 6 de junio de 2006 se inició el proceso preliminar.*
- 1149.** *Por lo que se refiere a la situación en Frito Lay Poland Ltd., el Comité toma nota del alegato del querellante, conforme al cual, el Sr. Slawomir Zagrajek, dirigente del sindicato de la empresa, fue acusado por el empleador de inducir a error intencionalmente al personal directivo de la empresa con respecto al número de miembros sindicales, y fue despedido sin la aprobación del comité sindical. El querellante alega asimismo que la recopilación de datos individuales sobre la afiliación sindical, en los que el empleador se había apoyado posteriormente para la decisión de despedir al Sr. Zagrajek, se llevó a cabo de un modo que vulneraba la confidencialidad (el 12 de diciembre de 2005, se pidió a los trabajadores que rellenaran un cuestionario sobre su afiliación sindical en presencia de dos personas que representaban al empleador) y tuvo un efecto disuasorio en los miembros sindicales. Asimismo, el 13 de enero de 2006, se distribuyó a los trabajadores de la empresa un cuestionario en el que se daba fe de su no afiliación al sindicato, que éstos debían rellenar y enviar al personal directivo de la empresa. Según el querellante, tales actos intimidantes condujeron a la reducción del número de miembros sindicales, que pasó de 170 a 60, en el transcurso de dos semanas.*

1150. *El Comité toma nota de que, también en este caso, el Gobierno no refuta la sustancia de los alegatos, pero indica que sólo el Tribunal del Trabajo puede tomar las decisiones apropiadas con respecto a la legitimidad de la terminación del contrato de trabajo del Sr. Zagrajek. El Comité toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Polaca de Empleadores Privados Lewiatan, que incluyen la postura del personal directivo de Frito Lay Poland Ltd. de que ellos no habían violado la legislación nacional, y de que el procedimiento de verificación de la afiliación sindical fue voluntario y anónimo, y consecuencia de las dudas suscitadas por las declaraciones del Sr. Zagrajek sobre el número de miembros sindicales. Toma nota asimismo de las preocupaciones expresadas por la Confederación Polaca de Empleadores Privados acerca de que la legislación vigente no proporciona los medios para verificar la afiliación sindical.*
1151. *El Comité toma nota de otra indicación del Gobierno de que la Inspección Nacional del Trabajo aseguró al Ministerio del Trabajo que seguiría supervisando la observancia de la legislación laboral pertinente por parte de Frito Lay Poland Ltd. En vista de la apertura, por parte del Fiscal de Distrito de Grodzisk Mazowiecki, de procesos judiciales relativos al respeto de los derechos sindicales en Frito Lay Poland Ltd., el Ministro de Trabajo también apeló al Ministro de Justicia para que concediera prioridad al caso. El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que el Ministro de Trabajo recurrió al voivodato de Mazowsze, como presidente de la Comisión de Diálogo Social del Voivodato, para que examinara este asunto a través de la Comisión. El Presidium de la Comisión de Diálogo Social del Voivodato estudió el caso de Frito Lay Poland Ltd. el 2 de marzo, el 11 de mayo y el 14 de julio de 2006 y celebró una audiencia con los representantes del personal directivo de Frito Lay Poland Ltd. y los sindicatos de la empresa, así como con el Sr. Jerzy Zielinski, representante del Business Centre Club (el sindicato de los empleadores en la Comisión) al que se había pedido anteriormente que visitara la empresa y diera a conocer sus impresiones.*
1152. *Como conclusión, el Gobierno indica que estos dos casos están siendo examinados actualmente por tribunales independientes. Al mismo tiempo, el Comité toma nota de que el Gobierno expresa su confianza en que la situación del respeto de los derechos sindicales en Polonia mejorará con la aprobación de un acuerdo social nacional, que estaba siendo negociado por el Gobierno y los interlocutores sociales.*
1153. *La organización querellante alega en ambos casos despidos antisindicales y dilaciones indebidas en los procesos judiciales iniciados por presuntas vulneraciones de los derechos de los trabajadores. Habida cuenta de la naturaleza del caso, el Comité debe recalcar que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 771]. 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 799].*
1154. *Por lo que se refiere a la sanción prevista en caso de despidos antisindicales que, según el querellante, es insuficiente para actuar como elemento de disuasión, el Comité considera*

*que no parecería que la legislación ofrece una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical, como se estipula en el Convenio núm. 98, en los casos en que los empleadores pueden despedir en la práctica a un trabajador, a condición de que le paguen la indemnización prevista por la ley en los casos de despido improcedente, si el motivo real del despido es su afiliación sindical o su actividad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 791].*

- 1155.** *Si bien el Comité toma debida nota de la declaración del Gobierno de que el caso del Sr. Kielbasa estaba examinándose en esos momentos y de que el caso del Sr. Zagrajek y las presuntas vulneraciones de los derechos sindicales en Frito Lay Poland Ltd. también estaban investigándose, el Comité debe observar asimismo que estos casos han estado pendientes desde octubre de 2004 y diciembre de 2005, respectivamente. El Comité recuerda que los casos relativos a la discriminación antisindical que contravienen lo estipulado en el 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, a una negación de los derechos sindicales de los afectados. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 105 y 826]. El Comité confía en que las medidas adoptadas actualmente por el Gobierno permitirán acelerar efectivamente los procesos judiciales relativos al despido de los dos miembros sindicales y solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de los procesos y su resultado final.*
- 1156.** *El Comité observa que el Gobierno ha reaccionado a las preocupaciones expresadas en relación con las empresas UPC Poland Ltd. y Frito Lay Poland Ltd., a remitir la cuestión a la Comisión Tripartita de Asuntos Sociales y Económicos, por lo que se refiere a la primera empresa, y a la Comisión de Diálogo Social del Voivodato, en lo que concierne a la segunda. Al expresar su profunda preocupación por la situación de las relaciones laborales en las empresas en cuestión, y al tener presente que el Comité había examinado en el pasado dos casos relativos a Polonia que hacían referencia a cuestiones similares (véanse los casos núms. 2291 y 2395 en los 333.^{er} y 337.^o informes, respectivamente), el Comité insta al Gobierno a que reitere y redoble sus esfuerzos, bajo los auspicios de la Comisión Tripartita, con miras a asegurar que se aplican los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, particularmente en lo que atañe al reconocimiento efectivo de los sindicatos y la facilitación de protección adecuada contra actos de discriminación antisindical e injerencia. El Comité espera firmemente que la situación del respeto de los derechos sindicales en Polonia mejorará con la aprobación de un acuerdo social nacional entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de los acontecimientos a este respecto.*
- 1157.** *Por último, el Comité toma nota de las inquietudes expresadas por la Confederación Polaca de Empleadores Privados por lo que se refiere a la falta de disposiciones legales para verificar la representatividad sindical, y pide al Gobierno que en consulta con los interlocutores sociales, facilite un método imparcial e independiente para verificar la representatividad sindical a efectos de evitar los problemas que se plantearon en el caso de Frito Lay Poland Ltd.*

Recomendaciones del Comité

- 1158.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité confía en que las medidas adoptadas actualmente por el Gobierno permitirán acelerar efectivamente los procesos judiciales relativos al despido de dos miembros sindicales (el Sr. Marcin Kielbasa y el Sr. Slawomir Zagrajek), y solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de los procesos y su resultado final;*
- b) *el Comité insta al Gobierno a que reitere y redoble sus esfuerzos, bajo los auspicios de la Comisión Tripartita, con miras a asegurar la aplicación de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, en particular por lo que se refiere al reconocimiento efectivo de los sindicatos y la facilitación de protección adecuada contra actos de discriminación antisindical e injerencia. El Comité espera firmemente que la situación del respeto de los derechos sindicales en Polonia mejorará con la aprobación de un acuerdo social nacional entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de los acontecimientos a este respecto, y*
- c) *el Comité pide que el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, facilite un método imparcial e independiente para verificar la representatividad sindical a efectos de evitar los problemas que se plantearon en el caso de Frito Lay Poland Ltd.*

CASO NÚM. 2486

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Rumania
presentada por
la Confederación Sindical Nacional MERIDIAN**

Alegatos: la organización querellante alega que varios responsables sindicales fueron arrestados en varias ocasiones por incitación a la subversión del poder del Estado y perturbación del orden público, cuando ejercían actividades sindicales legítimas relacionadas con la defensa de los trabajadores y huelgas en un contexto de cierre de sitios mineros. Los dirigentes de que se trata fueron condenados en septiembre de 2005, uno a diez años de prisión, y los otros cinco a cinco años de prisión

1159. La queja figura en una comunicación de la Conferencia Sindical Nacional MERIDIAN de fecha 22 de mayo de 2006. La organización querellante envió información adicional por comunicación de 1.º de febrero de 2007.

1160. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 16 de octubre de 2006.

- 1161.** Rumania 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

- 1162.** En una comunicación de 22 de mayo de 2006, la organización querellante alega que seis mineros (Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu), cinco de ellos representantes sindicales, fueron condenados a duras penas de prisión, pese a los recursos interpuestos ante el Tribunal Supremo. En el momento de la presentación de la queja, Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu estaban encarcelados en condiciones a veces peligrosas para su salud y seguridad.
- 1163.** La organización querellante alega que, desde 1990, ante los planes de reestructuración de la industria minera, los mineros se fueron dirigiendo a sus organizaciones sindicales para hacer valer sus reivindicaciones, entre las que cabe destacar la adopción de un convenio colectivo, la defensa de los empleos y, en caso de despido, la compensación con nuevos empleos. Un año más tarde, en 1991, los sindicatos mineros se vieron obligados a convocar una huelga para protestar por el impago de salarios. Los sindicatos obtuvieron un acuerdo por el que se garantizaba el pago y el aumento de los salarios, y la firma del primer contrato colectivo entre sindicatos y empleadores. Sin embargo, los compromisos contraídos en relación con el pago de los salarios no se cumplieron.
- 1164.** Según la organización querellante, en septiembre de 1991, los trabajadores sindicados encomendaron a Miron Cozma, miembro de la dirección del Sindicato de Mineros del Valle del Jiu, la apertura de negociaciones con el Primer Ministro. Tras fracasar todas las tentativas encaminadas a entablar verdaderas negociaciones, los miembros del Sindicato de Mineros del Valle del Jiu decidieron manifestarse en Bucarest, ante la sede del Gobierno. Todas las declaraciones sindicales realizadas en ese momento demuestran que el único objetivo de dicha acción sindical era la apertura de negociaciones con el Gobierno. En Bucarest, en cuanto se respondió a sus reivindicaciones mediante un protocolo firmado con el Gobierno, los mineros volvieron a casa.
- 1165.** En 1994 y 1995, Miron Cozma formó parte del Grupo de los Trabajadores de la delegación de Rumania en las reuniones anuales de 1994 y 1995 de la OIT.
- 1166.** La organización querellante alega que Miron Cozma fue detenido en febrero de 1997, acusado de «incitación a la subversión del poder del Estado», acusación que posteriormente se transformó en «perturbación del orden público», por haber sido el principal responsable sindical encargado de organizar la marcha de los mineros a Bucarest en septiembre de 1991.
- 1167.** En 1998, el Miron Cozma fue condenado por el Tribunal de Apelación de Bucarest a tres años de prisión (con una suspensión condicional de la pena de año y medio), y posteriormente fue puesto en libertad.
- 1168.** Tras su puesta en libertad en 1998, Miron Cozma fue reelegido presidente del Sindicato de Mineros del Valle del Jiu el 12 de diciembre de 1998. Poco después, el Ministro de la Industria anunció que se iban a cerrar dos minas en el Valle del Jiu. Miron Cozma, como responsable sindical, fue el encargado de entablar negociaciones con el Ministerio.
- 1169.** Según la organización querellante, el 4 de enero de 1999, no habiendo obtenido ninguna garantía, los sindicatos de mineros el Valle del Jiu votaron por la huelga para reivindicar principalmente un aumento del presupuesto asignado a las minas. El 5 de enero de 1999, el

Gobierno comunicó que «ante el ultimátum de los sindicatos del Valle del Jiu, el Gobierno de Rumania precisa que, en las condiciones de fuerza impuestas por los manifestantes, no habrá ningún diálogo». La huelga duró 14 días. Durante todo ese período, el sindicato trató de encontrar una solución al conflicto. Al no encontrar una solución, los mineros, reunidos ante la sede de la Sociedad de Minas, decidieron recurrir a sus sindicatos para manifestarse en Bucarest, ante la sede del Gobierno. Las discusiones continuaron hasta el 18 de enero pero, al no llegar a un acuerdo, los mineros se pusieron en camino, ordenando a sus representantes sindicales que les condujeran a Bucarest. A su llegada a Tirgu Jiu (ciudad principal de la región minera del Valle del Jiu), los mineros y sus responsables sindicales propusieron de nuevo entablar negociaciones con el Gobierno, pero en vano. En ese momento, entre los principales dirigentes sindicales de los mineros del Jiu y de Olténie figuraban Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois y Ionel Ciontu. Prosiguieron su marcha y terminaron por obtener la apertura de negociaciones en Cozia.

- 1170.** El 22 de enero de 1999, se concertó un acuerdo entre los representantes sindicales y el Gobierno, conocido por el nombre de «Acuerdo de Cozia», mediante la firma de un protocolo dividido en tres partes. El acuerdo, entre cuyos signatarios de la parte sindical figuraba Miron Cozma, garantizaba que no se impondría ninguna sanción a los mineros y los responsables sindicales, que no se cerrarían las dos minas del Valle del Jiu, y que se pagarían subvenciones y realizarían las inversiones necesarias para el mantenimiento de una actividad minera durable en la región.
- 1171.** Sin embargo, la organización querellante alega que a principios de febrero de 1999, al comprobar que no se estaban respetando las garantías, los mineros y su organización sindical decidieron, el 9 de febrero, iniciar de nuevo una marcha hacia Bucarest. El 15 de febrero de 1999, esto es, seis días después, el Tribunal Supremo pronunció su veredicto en relación con la acusación presentada contra Miron Cozma sobre los acontecimientos de 1991. El acusado fue condenado a 18 años de prisión. Esta condena se pronunció a raíz de la oposición del fiscal del Tribunal Supremo a la pena de tres años de prisión con suspensión condicional de 18 meses pronunciada en 1997.
- 1172.** A finales de febrero de 1999, Miron Cozma, que había sido detenido durante las manifestaciones sindicales, fue enviado a prisión. Poco después, se inició un nuevo procedimiento judicial esta vez relacionado con las manifestaciones sindicales de enero de 1999.
- 1173.** El 12 de diciembre de 2003, un nuevo proceso fue juzgado por el Tribunal de Apelación en relación con las manifestaciones sindicales de enero de 1999. Miron Cozma fue condenado a 10 años de prisión, y Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu, Ionel Ciontu a cinco años de prisión. La organización querellante señala que los artículos que sirvieron de base para condenar a los responsables sindicales se habían incorporado en el Código Penal durante la dictadura de Ceausescu y se mantuvieron después de 1989. Esto concierne, entre otros, al artículo sobre la «instigación a socavar el poder del Estado» (artículo 69/162), y al artículo sobre el «incumplimiento del contrato de trabajo» (artículo en el que se prohibía, *de facto*, el derecho de huelga durante el régimen de Ceausescu).
- 1174.** Se presentó un recurso ante el Tribunal Supremo, que posteriormente se convirtió en el Tribunal Supremo de Casación y Justicia que, tras varios aplazamientos (véase *infra*), pronunció una decisión final el 28 de septiembre de 2005, en la que confirmó las condenas a penas de prisión firme.
- 1175.** La primera sesión del proceso del Tribunal Supremo consagrada a los acontecimientos de enero de 1999 tuvo lugar el 5 de julio de 2004. El 15 de octubre de 2004, en el mismo Tribunal Supremo se celebró una nueva sesión del proceso en la que se juzga el recurso interpuesto contra las condenas por haber «socavado el poder del Estado». Según la

organización querellante, tras algunos minutos de deliberación, el jurado, compuesto por tres jueces, decidió aplazar el juicio al 10 de diciembre, por vicio de procedimiento en la causa civil.

- 1176.** El 15 de diciembre de 2004, tras las elecciones presidenciales, el Presidente Iliescu pronunció una gracia presidencial a favor de unos 50 detenidos entre los que se encontraba Miron Cozma. El 16 de diciembre de 2004, Miron Cozma fue puesto en libertad por decreto presidencial.
- 1177.** El 17 de diciembre fue arrestado en presencia de su hijo por la policía de Timisoara «por no llevar consigo los documentos de identidad». Esa misma tarde, fue embarcado en un avión de línea y conducido hasta Bucarest para «responder a las cuestiones de la fiscalía en el marco de un asunto de crimen organizado en el que se mencionó su nombre». Con la entrada en vigor de la revocación de la gracia, pronunciada por el ex Presidente Iliescu, se pudo encarcelar de nuevo a Miron Cozma.
- 1178.** El 14 de junio de 2005, el Tribunal de Craiova decidió anular la revocación de la gracia presidencial de diciembre de 2004 y pronunció la liberación de Miron Cozma, que acababa de pasar seis meses en prisión.
- 1179.** Según la organización querellante, después de su liberación, pronunciada el 14 de junio de 2005, se prohibió a Miron Cozma la estancia y el paso por Bucarest y Petrosani, importante ciudad minera, por un período de 17 años. Se le prohibió estrictamente presentarse a cualquier puesto de responsabilidad sindical (con mención especial a la organización sindical de la que era miembro), a todo puesto de la función pública y a todo cargo público. Se le privó además de sus derechos parentales, en virtud de la acusación de «crimen contra el Estado».
- 1180.** El 12 de septiembre de 2005 comienza un nuevo proceso de seis sindicalistas mineros (Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu) en Bucarest, ante el Tribunal Supremo. El veredicto se pronunció el 28 de septiembre de 2005: el Tribunal Supremo desestimó el recurso de Miron Cozma y confirmó la condena dictada en 2003 de diez años de prisión por «subversión al poder del Estado», y condenó a Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu a cinco años de prisión cada uno. Todos los acusados, excepto Romeo Beja (refugiado en el extranjero), fueron detenidos y encarcelados en las horas siguientes.
- 1181.** Desde entonces, Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu, y Ionel Ciontu cumplen una larga pena de prisión en Rumania, en condiciones en las que no se puede garantizar su salud y seguridad.
- 1182.** La organización querellante añade que Miron Cozma cumplió, entre 1997 y 1998, y más tarde entre 1999 y 2005, una parte de la pena de 18 años. En virtud de las leyes vigentes en Rumania, Cozma debe cumplir todavía dos años de prisión. Los demás mineros encarcelados, Constantin Cretan, Ionel Ciontu, Dorin Lois y Vasile Lupu, deben cumplir cinco años de prisión firme. Según las informaciones de la prensa rumana, Romeo Beja, condenado en rebeldía, se encuentra en el extranjero.
- 1183.** Miron Cozma está preso en Timisoara (al oeste de Rumania). A principios de 2006, un tribunal de apelación rechazó su solicitud de libertad condicional (aprobada por todas las instancias judiciales). Eminentes especialistas en derecho consideraron que esta denegación era ilegal. Sin embargo, Cozma podrá presentar una nueva solicitud de libertad condicional en junio de 2006.

- 1184.** Ionel Ciontu, Dorin Lois y Vasile Lupu están encarcelados en una prisión de alta seguridad no lejos de Petrosani, en el Valle del Jiu. Sin embargo, Ciontu y Lois estuvieron detenidos durante mucho tiempo en Bucarest, para prestar declaración en una investigación interminable sobre los acontecimientos de 1990, acontecimientos por los que ninguno de los responsables sindicales era perseguido. Esta situación impedía que sus familias, que se encontraban en una situación material muy difícil, pudieran visitarlos.
- 1185.** Constantin Cretan, dirigente sindical de la cuenca minera de Olténie, está encarcelado en la penitenciaría de Tirgu Jiu. Pidió una suspensión del cumplimiento de la pena por razones médicas (los médicos han diagnosticado que sufre varias afecciones cardiovasculares, secuela de un accidente ocurrido en prisión en el que se fracturó el tendón de Aquiles y de un grave glaucoma en un ojo). Si bien el tribunal de Tirgu Jiu decidió en un primer momento concederle la libertad temporal, al final se autodeclaró «incompetente para juzgar tal caso». Una nueva sesión del Tribunal de Apelación de Craiova debe decidir su suerte el 22 de mayo de 2006.
- 1186.** Por último, el querellante alega que el 24 de marzo de 2005, cuando Miron Cozma estaba todavía preso en Bucarest, una emisión difundió en el canal de televisión OTV el testimonio de un antiguo codetenido en el que afirmaba que un funcionario del SIPA (Servicio Independiente de Protección y Anticorrupción, que depende del Ministerio de Justicia) le había pedido que liquidara a Miron Cozma a cambio de ciertas ventajas personales. Estas informaciones fueron retomadas por ciertos medios de comunicación rumanos, como la *Gaceta Valea Jiului* (periódico del Valle del Jiu, 25 de marzo de 2005).
- 1187.** Según la organización querellante, los arrestos, condenas y encarcelamiento de que fueron víctimas los responsables sindicales Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu se produjeron en el marco del ejercicio de su mandato y actividades sindicales, determinadas sobre la base de un voto colectivo del consejo de coordinación de la Liga de Sindicatos de Mineros del Valle del Jiu (LSMVJ) y de la Organización Sindical de Mineros de la Cuenca de Olténie. Esto constituye una limitación al libre ejercicio del derecho de sindicación y del derecho de las organizaciones, como se garantiza en el artículo 3 del Convenio núm. 87. De igual modo, la privación de los derechos cívicos y parentales y la prohibición de ejercer una función sindical pronunciadas contra Miron Cozma constituyen una limitación de los derechos garantizados en dicho artículo del Convenio núm. 87.
- 1188.** La organización querellante señala el hecho de que, desde hace casi diez años, los procesos así como los aplazamientos de los procedimientos judiciales contra los responsables sindicales, aplazamientos que constituyen una forma de intimidación, por haber ejercido el mandato encomendado por los afiliados han perjudicado a la actividad sindical, en particular en el ámbito de sector minero, sector de actividad económica esencial en la economía rumana.
- 1189.** Habida cuenta de lo anterior, la Confederación Sindical Nacional Meridian solicita que el Gobierno rumano adopte medidas inmediatas para poner en libertad a los sindicalistas y devolverles plenamente sus derechos.
- 1190.** En una comunicación de 1.º de febrero de 2007, la organización querellante alega que el 11 de enero de 2007, la familia y los colegas de Ionel Ciontu, detenido desde hace 16 meses, se enteraron por la prensa sobre su muerte en el hospital de la prisión de Jilava (Bucarest), después de serios problemas de salud. El director de la prisión de Barcea mare (en el departamento de Hunedoara, a 400 km al noroeste de Bucarest) declaró a la agencia Mediafax que el dirigente sindical había sido transferido el miércoles 10 de enero por la mañana, en ambulancia, al hospital penitenciario de Jilava. Su viuda señaló que las autoridades penitenciarias informarían sobre el resultado de la autopsia en 45 días.

1191. Hace un año, en el semanario *Replica*, edición de 19 a 25 de enero de 2005, Ionel Ciontu manifestó su inocencia: «Soy un detenido político. Durante el proceso judicial (es decir antes de su detención — nota de la redacción), el fiscal, Sasarman me dio cuatro posibilidades: perjudicar a Cozma, renunciar al sindicato, jubilarme o hacerme miembro del partido demócrata (partido del presidente Basescu — nota de la redacción). En mi expediente, no hay ninguna declaración contra mí y a pesar de ello me condenaron».

B. Respuesta del Gobierno

1192. En una comunicación de 16 de octubre de 2006, el Gobierno recuerda que la Constitución de Rumania prevé que «la ley establece las condiciones y los límites del ejercicio de este derecho (de huelga), así como las garantías necesarias para velar por la prestación de los servicios esenciales a la sociedad». Otros derechos y libertades, incluida la libertad de reunión, se ejercen siempre en las condiciones establecidas por la Constitución y la ley. De igual modo, el Convenio núm. 87 estipula que «al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad». El control de la legalidad en una sociedad democrática es competencia de las instancias (judiciales).

1193. El Gobierno recuerda que la ley núm. 168/1999 relativa a la solución de conflictos laborales reglamenta de forma detallada el procedimiento y las condiciones en las que se puede convocar una huelga, en cuyo defecto la instancia (judicial) puede declarar ilegal o suspender la huelga. La ley establece igualmente que la convocatoria de una huelga por los organizadores en violación de las condiciones previstas por la ley representa una infracción que es sancionada con una pena de tres a seis meses de prisión o con una multa, si no existen elementos de infracción para los que la ley penal prevé una sanción más grave.

1194. De conformidad con las disposiciones del artículo 223 de la ley núm. 53/2003 — Código del Trabajo, con las enmiendas y complementos ulteriores: 1) los representantes elegidos en los órganos de dirección de los sindicatos están protegidos por ley contra toda forma de condicionamiento, coacción o limitación en el ejercicio de sus funciones; 2) durante todo el ejercicio de su mandato, así como en los dos años posteriores al cese de su mandato, los representantes elegidos en los órganos de dirección de los sindicatos no pueden ser despedidos aduciendo motivos ajenos al propio empleado, falta de un nivel profesional que responda a las exigencias o motivos vinculados al cumplimiento del mandato que les fue confiado por los trabajadores de la empresa, 3) en las leyes especiales y en los contratos de trabajo vigentes se prevén otras medidas de protección para los dirigentes sindicales.

1195. La Ley de Sindicatos núm. 54/2003 prevé igualmente en su artículo 10, 2) que se prohíben la modificación y/o la anulación de los contratos de trabajo individuales, tanto de los representantes elegidos en los órganos de dirección de los sindicatos como de sus afiliados, por iniciativa del empleador o por razones relativas a la actividad sindical.

1196. Los dirigentes sindicales mencionados por la organización querellante fueron condenados por el Tribunal Supremo por la infracción prevista en el artículo 162 del Código Penal: «socavar el poder del Estado». El Gobierno recuerda que la instancia (judicial) de que se trata es la única competente para establecer las circunstancias en que se cometieron los hechos y suministrar las pruebas necesarias a fin de esclarecer la verdad.

1197. El Ministerio Público (el fiscal del Tribunal Supremo de Casación y Justicia), que tiene competencia en la materia, presentó al Gobierno las informaciones siguientes: el 26 de marzo de 1997, por la requisitoria núm. 57/P/Sp/1992 del fiscal del Tribunal Supremo de Casación y Justicia — sección de lo penal —, se ordenó el enjuiciamiento del acusado Miron Cozma bajo arresto preventivo, por haber cometido las infracciones previstas en los

artículos 162 (socavar el poder del Estado), 274, 275, 276 (infracciones contra la seguridad de la circulación ferroviaria) del Código Penal, en aplicación de las disposiciones del artículo 31 del Código Penal (participación indebida), así como por la infracción prevista en el artículo 279 del Código Penal (violación del régimen de armas y municiones).

- 1198.** El contenido del acta de reclamación retuvo el hecho de que, del 24 al 28 de septiembre de 1991, Miron Cozma incitó a numerosos grupos de mineros a llevar a cabo acciones violentas contra el Parlamento, el Gobierno y la institución presidencial, capaces de socavar el poder del Estado, y al personal ferroviario rumano a cumplir de forma deficiente su labor y abandonar el lugar de trabajo, lo que perturbó la actividad del transporte por ferrocarril y causó numerosos desperfectos en las instalaciones de seguridad. De igual modo, Miron Cozma, fue hallado en las circunstancias antes mencionadas, en posesión ilegal de un arma y de municiones.
- 1199.** En la requisitoria núm. 69/P/1999 del fiscal del Tribunal Supremo de Casación y Justicia — sección de lo penal —, se ordenó el enjuiciamiento del acusado Miron Cozma por haber cometido infracciones previstas en los artículos 25, 271 (instigación a la violación de las decisiones judiciales), 321 (ultraje a las buenas costumbres y perturbación del orden y de la tranquilidad públicos) y 323 (asociación para cometer infracciones) del Código Penal. A través de la misma requisitoria, se ordenó el enjuiciamiento de los acusados Lois Dorin Mihai, Beja Romeo, Casapu Sterian (para Ionel Ciontu, Vasile Lupu, y otros, se adoptó la solución de no entablar diligencias penales).
- 1200.** Según el Gobierno, se consideró a los acusados responsables de haber representado a un grupo que tenía por objetivo cometer infracciones, siendo Miron Cozma quien instigó a los mineros y dirigentes sindicales de la LSMVJ (Liga de Sindicatos de Mineros del Valle del Jiu) a oponerse, mediante la violencia y amenazas, a la ejecución de la decisión penal núm. 486/1999 del Tribunal Supremo de Justicia, en la que se le condenaba a una pena de 18 meses de prisión, por las acciones y manifestaciones que habían perturbado gravemente el orden y la tranquilidad públicos.
- 1201.** Las dos requisitorias fueron sometidas a control judicial, y confirmadas en instancia por una decisión definitiva.
- 1202.** En el curso de 2004 a 2006, el fiscal del Tribunal Supremo de Casación y Justicia presentó a los medios de comunicación un solo comunicado de fecha de 17 diciembre de 2004 (tras la puesta en libertad de Miron Cozma) que se refería a su vigilancia en prisión.

C. Conclusiones del Comité

- 1203.** *El Comité reconoce el contexto de agitación en el que se produjeron los acontecimientos que son objeto del presente caso.*
- 1204.** *El Comité toma nota de que en la queja se alega que varios responsables sindicales fueron detenidos en varias ocasiones por incitación a la subversión del poder del Estado y perturbación del orden público, cuando ejercían actividades sindicales legítimas relacionadas con la defensa de los trabajadores y huelgas en un contexto de cierre de sitios mineros. Los dirigentes de que se trata fueron condenados en septiembre de 2005, uno a diez años de prisión, y los otros cinco a cinco años de prisión.*
- 1205.** *El Comité toma nota de la queja detallada presentada por la Confederación Sindical Nacional Meridian que plantea varias cuestiones relativas a: 1) la obligación de negociar de buena fe y el respeto de los compromisos contraídos; 2) el ejercicio del derecho de huelga; 3) el encarcelamiento de dirigentes sindicales en aplicación de las decisiones judiciales; 4) el procedimiento judicial adoptado, 5) la violación de ciertas libertades*

individuales. El Comité toma nota de la gravedad de los alegatos presentados por la organización querellante y, en particular, de que los dirigentes sindicales Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu todavía están en prisión.

- 1206.** El Comité también toma nota de las observaciones del Gobierno, que se refieren a las disposiciones legislativas aplicables; el Comité toma nota de que se adoptaron nuevas leyes y disposiciones desde los acontecimientos de 1991 y 1999. El Gobierno describe a continuación el proceso judicial relativo a los sindicalistas mencionados en la queja. El Gobierno enumera el contenido del acta de reclamaciones de 1997 en relación con la huelga de 1991 (violaciones de varios artículos del Código Penal; actos violentos de los mineros contra el Parlamento, el Gobierno y la institución presidencial susceptibles de socavar el poder del Estado, y destinados también a obligar al personal ferroviario de Rumania a cumplir de forma deficiente sus deberes laborales y abandonar el lugar de trabajo, provocando la perturbación de la actividad del transporte por ferrocarril y numerosos desperfectos en las instalaciones de seguridad; posesión ilegal de un arma y de municiones por Miron Cozma). La segunda acta de acusación contra Cozma y, entre otros, Dorin Mihai Lois, Romeo Beja, Ionel Ciontu y Vasile Lupu, a raíz de la huelga de 1999, se refería a varias infracciones del Código Penal (instigación a la violación de las decisiones judiciales, ultraje a las buenas costumbres y perturbación del orden y de la tranquilidad públicos, asociación para cometer infracciones).
- 1207.** El Comité considera que, cuando ha habido personas condenadas por razones ajenas al ejercicio de los derechos sindicales, el asunto está fuera de su competencia. Sin embargo, ha recalcado que el hecho de saber si un asunto de esta naturaleza cae dentro de derecho penal o del ejercicio de los derechos sindicales no puede ser resuelto unilateralmente por el gobierno interesado, sino que corresponde al Comité pronunciarse sobre el particular, después de haber examinado toda las informaciones disponibles y, sobre todo, el texto de la sentencia. Además, el Comité ha recalcado que, cuando pide a un gobierno que le comunique el resultado de procedimientos judiciales, su solicitud no implica en modo alguno un juicio sobre la integridad o la independencia del Poder Judicial. La esencia misma del procedimiento judicial es que los resultados se conozcan y la confianza en su imparcialidad reside precisamente en ese conocimiento público [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 114 y 113].
- 1208.** El Comité señala que, según los alegatos de la organización querellante, las diversas acusaciones en este asunto están vinculadas a las actividades sindicales de Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu y Ionel Ciontu y a las huelgas de 1991 y de 1999. Al parecer, estas acusaciones y el encarcelamiento subsiguiente se debieron, al menos en parte, al ejercicio del derecho de huelga. El Comité desea recordar, en primer lugar, la importancia fundamental que concede al derecho de los trabajadores de recurrir a la huelga. Según el Comité, el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros. Además, las autoridades no deberían recurrir a medidas de arresto y de encarcelamiento en caso de organización o de participación en una huelga pacífica, y tales medidas entrañan graves riesgos de abuso y serios peligros para la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 531]. El Comité considera que las demandas que dieron lugar a las huelgas de que se trata, la huelga de 1991 estaban vinculadas al impago de los salarios y la de 1999 al cierre de dos fábricas, representan intereses legítimos que una organización sindical debe poder defender. Sin embargo, para que sea legal una huelga debe ser pacífica, y el Comité toma nota de que el Gobierno hace referencia a la posesión de armas por Miron Cozma y a la violencia de las manifestaciones. El Comité opina que no deben utilizarse acusaciones de

conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 41], pero recuerda que los principios de la libertad sindical no protegen exlimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 667].

- 1209.** *El Comité expresa su preocupación porque el Gobierno no proporciona más explicaciones en cuanto a los acontecimientos descritos en la queja y se limita a citar el acta de acusación relativa a las infracciones del Código Penal, que dieron lugar al encarcelamiento actual de los dirigentes sindicales objeto de la queja. Además, el Comité observa la divergencia que existe entre las versiones de los hechos comunicadas por la organización querellante y por el Gobierno: la organización querellante insiste en que el arresto de febrero de 1999 fue resultado de las manifestaciones sindicales, mientras que el Gobierno defiende que el arresto se debió a las infracciones cometidas en protesta por la condena de Cozma a 18 años de prisión. Además, según la organización querellante, los artículos que sirvieron de base para la condena de los responsables sindicales se incorporaron en el Código Penal durante la dictadura de Ceausescu, y se mantuvieron después de 1989 (artículo sobre «la instigación a socavar el poder del Estado» y el artículo sobre «el incumplimiento del contrato de trabajo» por el que se prohibía, de facto, el derecho de huelga durante el régimen de Ceausescu). En cualquier caso, el Comité estima que, incluso si los arrestos fueron resultado de una manifestación contra la pena de 18 años impuesta a Miron Cozma por sus actividades sindicales, en particular la marcha de los mineros a Bucarest en 1991, tales acciones deberían considerarse legítimas excepto si se vuelven violentas. El Comité observa que el Gobierno alega ultraje a las buenas costumbres y perturbación del orden y de la tranquilidad públicos, así como asociación para cometer infracciones, pero expresa su especial preocupación por la severidad de la pena de diez y cinco años de prisión.*
- 1210.** *En estas circunstancias, el Comité considera que precisa más información a fin de apreciar la naturaleza exacta de los actos condenados. El Comité solicita al Gobierno que le proporcione más información en relación con las acusaciones de 1999, a fin de permitirle establecer los hechos con pleno conocimiento de causa. En particular, el Comité solicita al Gobierno que le proporcione una copia de toda sentencia pronunciada en relación con este asunto así como, en cuanto se pronuncien, las sentencias relativas a la suspensión de la ejecución de la pena de Constantin Cretan por razones médicas y toda sentencia relativa a cualquier solicitud de libertad condicional.*
- 1211.** *Además, el Comité expresa su preocupación por los arrestos sucesivos de Miron Cozma (en 1997, 1999, 2004 y 2005), así como por los arrestos de otros dirigentes sindicales y, en lo que respecta a la huelga de 1991, por el inicio tardío (seis años después) de un proceso sobre un acontecimiento que tuvo lugar en un momento de especial agitación en la historia del país. El Comité expresa también su preocupación por el hecho de que Miron Cozma, que había sido objeto de una amnistía por los hechos de 1991, fuera arrestado inmediatamente después de su liberación por una decisión de revocación de la gracia, decisión que fue posteriormente anulada por un tribunal. Además, el Comité expresa su preocupación por la denegación de algunos de sus derechos fundamentales. La pérdida de los derechos fundamentales, como la prohibición de estancia y de paso por Bucarest y Petrosani, gran ciudad minera, por una duración de 17 años y la prohibición de presentarse y de ser elegido a cualquier puesto de responsabilidad sindical (con una mención especial a la organización sindical de la que es miembro), a todo puesto de la función pública y a todo cargo público sólo se puede justificar sobre una base penal sin ningún vínculo con las actividades sindicales y su naturaleza es tal que afecta gravemente a la integridad del interesado. El Comité recuerda que, la política de todo gobierno debe velar por el respeto de los derechos humanos y, especialmente, el derecho de toda persona detenida o inculpada a beneficiarse de las garantías de un procedimiento regular incoado*

lo más rápidamente posible [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 100]. Además, el Comité esta especialmente preocupado por el alegato de la organización querellante sobre las propuestas del fiscal Sasarman que habría dado a Ionel Ciontu cuatro posibilidades antes de su arresto: perjudicar al sindicato, renunciar al sindicato, jubilarse o entrar en el partido demócrata (el partido del Presidente). El Comité pide al Gobierno que realice una investigación a fin de verificar la exactitud de este alegato y que lo mantenga informado al respecto. El Comité pide también al Gobierno que realice una investigación independiente a fin de determinar si se ha respetado un procedimiento regular en lo que respecta a los inculpados y reexaminar las prohibiciones impuestas a Miron Cozma y que si se prueba la existencia de actos de discriminación antisindical, tome medidas para que se libere sin demora a las personas detenidas. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 1212.** El Comité observa además que, según los alegatos de la organización querellante, se trató en numerosas ocasiones de resolver los conflictos laborales en el sector minero y entablar el diálogo con el Gobierno, pero estas tentativas fracasaron o bien el Gobierno no respetó plenamente los acuerdos concertados. El Comité recuerda que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 936]. Además, el Comité observa que al parecer los acuerdos no siempre se han respetado, y señala la importancia del principio en virtud del cual los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 939]. El Comité pide al Gobierno que en el futuro vele por el respeto de estos principios.
- 1213.** El Comité observa que los alegatos se refieren a un complot de asesinato contra Miron Cozma y recuerda el principio general según el cual 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**, op. cit., párrafo 44]. El Comité pide al Gobierno que abra una investigación para comprobar la veracidad de este alegato y que le mantenga informado de los resultados de la misma.
- 1214.** Finalmente, en cuanto a la muerte del Sr. Ionel Ciontu en el hospital de la prisión de Jilava, en Bucarest, el Comité observa que los resultados de la autopsia no han sido comunicados todavía y pide al Gobierno que los envíe tan pronto como sea posible.

Recomendaciones del Comité

- 1215.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) *habida cuenta de las divergencias que existen entre los alegatos de la organización querellante y la respuesta del Gobierno, el Comité pide al Gobierno que envíe más información en relación con la inculpación de 1999, a fin de permitirle establecer los hechos con pleno conocimiento de causa. En particular, el Comité pide al Gobierno que le envíe una copia de toda sentencia pronunciada en relación con este asunto así como, en cuanto se pronuncien, las sentencias relativas a la suspensión de la ejecución de la pena de Constantin Cretan por razones médicas y toda sentencia relativa a cualquier solicitud de libertad condicional;*

- b) *en lo que respecta a los alegatos de irregularidad en los procedimientos judiciales, el Comité pide al Gobierno que abra una investigación independiente a fin de determinar si se ha respetado un procedimiento regular en lo que respecta a los inculpados y examinar las prohibiciones impuestas a Miron Cozma y que si se prueba la existencia de actos de discriminación antisindical, tome medidas para que se libere sin demora a las personas detenidas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- c) *en cuanto al alegato relativo a las propuestas del fiscal a Ionel Ciontu, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación a fin de verificar la veracidad de este alegato y que lo mantenga informado al respecto;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que en el futuro vele por que se respeten los principios relativos al cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe;*
- e) *en lo que respecta al alegato de complot de asesinato contra Miron Cozma, el Comité solicita al Gobierno que abra una investigación para comprobar la veracidad de dicho alegato y que le mantenga informado de los resultados de la misma, y*
- f) *en cuanto a la muerte del Sr. Ionel Ciontu en el hospital de la prisión de Jilava, en Bucarest, el Comité pide al Gobierno que envíe los resultados de la autopsia tan pronto como sea posible.*

CASO NÚM. 2509

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Rumania

presentada por

— la Federación Internacional de los Trabajadores

del Transporte (ITF) y

— la Federación de Trabajadores de Metro (USLM)

<p><i>Alegatos: las organizaciones querellantes alegan violación de los derechos de huelga</i></p>

1216. La queja está contenida en una comunicación con fecha 30 de julio de 2006 presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación de Trabajadores de Metro (USLM).

1217. El Gobierno envió sus observaciones sobre este caso en una comunicación con fecha 3 de noviembre de 2006.

1218. Rumania ratificó 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

- 1219.** En su comunicación de 30 de julio de 2006, la ITF y su agrupación afiliada, la USLM, que representan a 5.200 trabajadores del metro, denunciaban que, si bien Rumania reconoce el derecho de huelga, éste está sometido a restricciones poco razonables. En caso de huelga, los empleados del sector del transporte deben garantizar unos servicios mínimos equivalentes a un tercio de la actividad normal. Sólo se pueden declarar en huelga si han agotado antes todos los medios de conciliación, y la huelga debe ser notificada al empleador con una antelación de 48 horas. Las huelgas sólo pueden estar abocadas a la defensa de los intereses económicos de los trabajadores y no deben utilizarse con fines políticos. Las huelgas son ilegales si está en vigor un convenio colectivo, incluso si el conflicto está relacionado con un nuevo problema que no está contemplado en el convenio existente y el empleador se niega a negociar este nuevo problema con el sindicato. En caso de que un tribunal declare que la huelga es ilegal, el líder sindical puede ser despedido aunque se haya puesto fin a la huelga inmediatamente después de que sea declarada ilegal. Los querellantes arguyen asimismo que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha solicitado en reiteradas ocasiones al Gobierno que modifique las disposiciones de la ley núm. 168/1999 relativa a la resolución de los conflictos laborales, por la que se restringen los derechos de huelga.
- 1220.** Para respaldar sus argumentos, los querellantes se remiten al conflicto laboral con SC METROREX SA, que tuvo lugar a finales de 2005. Según los querellantes, en 2005, antes de que venciera el convenio colectivo en vigor, la USLM se puso en contacto con la dirección de SC METROREX SA para solicitar la negociación de un nuevo convenio colectivo para 2005-2006. La negociación se inició el 3 de octubre de 2005. El sindicato puso sobre la mesa una serie de reclamaciones, entre las que figuraba un aumento salarial del 23 por ciento a partir del 1.º de noviembre de 2005; la mejora de las condiciones de trabajo; la compra de los equipos necesarios para garantizar la seguridad pública; la contratación de más personal y la participación del sindicato en la reorganización de SC METROREX SA, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo y el Código del Trabajo.
- 1221.** SC METROREX SA contestó que, debido a la falta de fondos, no estaba en situación de ofrecer aumentos salariales. En cuanto a las demás reclamaciones, estaban supeditadas a la legislación vigente y a las futuras restricciones presupuestarias. La dirección propuso prorrogar el convenio colectivo en vigor para 2004-2005 al siguiente año, y sentarse a negociar en enero de 2006, aunque no garantizaba que hubiera subidas salariales.
- 1222.** Los líderes de la USLM indicaron que estaban dispuestos a estudiar otras opciones para tratar de resolver el impasse en el que se encontraba la empresa. El sindicato estaba dispuesto a sacrificar la paga extraordinaria y otras primas, y propuso que los ahorros así alcanzados se tradujeran en un aumento salarial. Sin embargo, las sucesivas rondas de negociaciones no dieron fruto.
- 1223.** El 1.º de noviembre de 2005, ambas partes notificaron el vencimiento del convenio colectivo. El 2 de noviembre, en Bucarest, la Dirección de Trabajo, Solidaridad Social y Familia admitió a trámite el caso núm. 6729/02.11.2005. Se inició entonces un procedimiento de conciliación de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la ley núm. 168/1999 relativa a la resolución de los conflictos laborales.
- 1224.** Una vez agotadas todas las posibilidades para la resolución del conflicto laboral en virtud de los procedimientos contemplados en la legislación, el consejo de la USLM decidió convocar una huelga de advertencia el 7 de noviembre de 2005 entre las 16 y las 18 horas, de conformidad con el convenio colectivo y los artículos 42, apartado 1, y 44 de la ley núm. 168/1999, relativos al procedimiento de declaración de huelga.

- 1225.** Ese mismo día, a las 18 horas, el Consejero de Estado de Asuntos Sociales invitó a los representantes de la USLM a proporcionar información sobre el conflicto laboral. El 8 de noviembre de 2005, el Secretario de Estado para el Diálogo Social pidió al sindicato que proporcionara todos los documentos relacionados con el conflicto. El sindicato presentó la documentación solicitada pero no recibió respuesta. El 9 de noviembre de 2005, los representantes del sindicato y de SC METROREX SA se reunieron con el Ministro de Transportes durante cinco minutos, sin que se registraran progresos. El 11 de noviembre de 2005, los líderes sindicales se reunieron con el Primer Ministro y el Ministro de Transportes rumanos, pero las conversaciones fracasaron. Entre el 11 y el 17 de noviembre de 2005, representantes del sindicato, la empresa y el Gobierno sostuvieron un diálogo a través de los medios de comunicación. Algunos representantes gubernamentales se pronunciaron en contra de la inminente huelga y declararon que ésta era ilegal y que obedecía a móviles políticos.
- 1226.** Con arreglo a la decisión tomada por los miembros del sindicato, el Consejo General del mismo decidió convocar una huelga indefinida a partir del 16 de noviembre de 2005. Estaba previsto que la huelga se llevara a cabo todos los días de las 4 a las 16 horas, con unos servicios mínimos de un tercio de la actividad normal, de conformidad con el artículo 66, apartado 1, de la ley núm. 168/1999, relativo a los servicios mínimos y los convenios colectivos.
- 1227.** El 17 de noviembre de 2005, unas horas antes de que el tribunal se pronunciara sobre la huelga, el Primer Ministro y el Ministro de Transportes publicaron una declaración en los medios de comunicación anunciando que la huelga del metro era ilegal. El sindicato cree que esta declaración influyó terminantemente en la decisión del tribunal de declarar la huelga ilegal.
- 1228.** A pesar de las cartas enviadas por la ITF, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte y la USLM al Presidente, al Gobierno y al Ministro de Transportes de Rumania instándoles a hallar una salida justa a este conflicto laboral, no hubo resultados.
- 1229.** La huelga general se celebró los días 16 y 17 de noviembre de 2005. El 17 de noviembre, el tribunal declaró que la huelga era ilegal, a pesar de que se cumplían todos los requisitos legales previos. El sindicato considera que la causa se resolvió de manera tendenciosa. El tribunal examinó las más de 3.500 páginas de documentos y emitió su fallo en sólo 30 minutos. Los querellantes consideran que no es tiempo suficiente para proceder al examen cabal de todos los documentos e información que obraban en su poder. De hecho, el razonamiento del tribunal dejaba traslucir que consideraba que el sindicato debía haber ofrecido soluciones alternativas para ver cumplidas sus pretensiones. Debido a la ausencia de dichas propuestas, la huelga se declaró ilegal. Además, el tribunal consideró que el sindicato no había respetado la legislación relativa a las necesidades esenciales de las comunidades locales. Estaba previsto que la huelga de advertencia tuviera lugar entre las 4 y las 16 horas, con un tercio de la actividad normal después de las 16 horas. No obstante, el tribunal concluyó que dicha interrupción tuvo consecuencias negativas para los pasajeros del metro, debido a las alteraciones que sufrió el servicio en toda la red, que a su vez perjudicaron al empleador, a los empleados y a la actividad de la comunidad local.
- 1230.** Por último, los querellantes afirman que, si bien SC METROREX SA y el Ministerio de Transportes retiraron sus denuncias con respecto a la legitimidad de la huelga, los organizadores de la misma están expuestos a sanciones por haber participado en una huelga que fue declarada ilegal, incluso si se dio por terminada inmediatamente después de la decisión del tribunal.

B. Respuesta del Gobierno

1231. En su comunicación con fecha 3 de noviembre de 2006, el Gobierno afirma que, si bien el artículo 43 de la Constitución de Rumania reconoce el derecho fundamental a la huelga, éste puede ser objeto de restricciones para evitar abusos. En determinados casos, la restricción del derecho de huelga puede estar contemplada en la legislación nacional. Habida cuenta de que la interrupción de servicios públicos, como el transporte, los servicios postales, los servicios encargados de mantener el orden público y las instituciones sanitarias, acarrea graves dificultades para los usuarios, las huelgas en estos ámbitos están sujetas a un marco jurídico específico.

1232. A tenor del artículo 66, apartado 1, de la ley núm. 168/1999 relativa a la resolución de conflictos laborales:

... en las unidades de asistencia social y sanitaria, servicios de telecomunicaciones, radio y televisión pública, unidades de transporte ferroviario, incluidas las unidades de guardavías, unidades que garantizan los medios de transporte público y servicios sanitarios de los municipios, así como el suministro de gas, electricidad, calefacción y agua, se autorizará la huelga siempre que los organizadores de la misma garanticen unos servicios esenciales, no inferiores a un tercio de la actividad normal, que satisfagan las necesidades cotidianas mínimas de las comunidades locales.

A tenor de los artículos 58, 59 y 60 de la misma ley:

Si la unidad considera que la convocatoria de huelga o su continuación es contraria a la ley, puede acudir a los tribunales [...] para solicitar su finalización. El tribunal deberá establecer un plazo para la resolución de la solicitud de cese de la huelga, que no puede ser superior a tres días a partir de la fecha de registro [...]. El tribunal estudiará la solicitud [...] y decidirá de inmediato si, según procede: *a)* rechaza la solicitud de la unidad; o *b)* admite la solicitud de la unidad y ordena el cese de la huelga ilegal. Las decisiones del tribunal son firmes.

La decisión del tribunal se puede recurrir ante el Tribunal de Apelación.

1233. Asimismo, el Gobierno manifiesta que, a su juicio, el derecho de huelga no es un derecho absoluto, y a tal efecto se remite al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y a las decisiones del Comité de Libertad Sindical, que consideran que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones e incluso ser prohibido en la administración pública o los servicios esenciales en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

1234. En relación con la queja de los querellantes sobre la tendenciosidad de la decisión del tribunal, el Gobierno indica que, en virtud del artículo 2, apartado 3, de la ley núm. 303/2004 relativa al estatuto de jueces y fiscales y del artículo 124 de la Constitución, los jueces son independientes e imparciales y sólo rinden cuentas ante la ley. A tenor de la ley anterior, los jueces garantizarán la aplicación equitativa de la legislación y el respeto de las libertades y derechos de las personas, y no discriminarán a ninguna de las partes de un proceso judicial. Además, las partes interesadas pueden recurrir las decisiones judiciales de conformidad con la legislación vigente. Con respecto a la resolución de conflictos laborales, la ley núm. 168/1999 contempla en su artículo 4 la definición de «conflictos de intereses»: se trata de conflictos laborales en relación con las condiciones de trabajo que afectan a los intereses profesionales, sociales o económicos de los empleados y que surgen durante la negociación de un convenio colectivo. A tenor del artículo 12 de esta ley:

Pueden darse conflictos de intereses en los siguientes casos: a) la unidad se niega a negociar un convenio colectivo, siempre y cuando no exista ya un convenio colectivo o que el convenio anterior haya vencido; b) la unidad no acepta las reclamaciones de los empleados; c) la unidad se niega sin motivo a firmar el convenio colectivo aunque hayan finalizado las negociaciones; d) la unidad no cumple con las obligaciones previstas por la ley para iniciar las negociaciones obligatorias anuales relativas a los salarios, el horario y las condiciones de trabajo.

- 1235.** El Gobierno manifiesta que el 2 de noviembre de 2005, el Ministro de Trabajo, Solidaridad Social y Familia (MTSSF) registró un conflicto de intereses (núm. 6729/02) en SC METROREX SA. El 4 de noviembre de 2005, de conformidad con los artículos 17 y 18 de la ley núm. 168/1999, se inició el procedimiento de conciliación presentado por la USLM ante la Dirección de Trabajo, Solidaridad Social y Familia en Bucarest. Este procedimiento, dirigido por un representante del MTSSF, no resolvió el conflicto y dio paso a una huelga. Esta fue declarada ilegal, lo que puso fin al conflicto de intereses.
- 1236.** El Gobierno solicitó información a la empresa, que confirmó los hechos presentados por el querellante y manifestó además que, según consta en el acta núm. M.01/475 de 17 de enero de 2006, las partes firmaron un convenio colectivo para 2006-2007, acordaron poner fin al conflicto laboral y renunciaron a cualquier acción existente o causa pendiente en relación con las huelgas convocadas por la USLM en noviembre de 2005 y enero de 2006.

C. Conclusiones del Comité

- 1237.** *El Comité observa que este caso trata sobre los alegatos relativos a la restricción legislativa del derecho de huelga de los trabajadores del transporte. El fundamento de esta queja es la declaración de ilegalidad, el 17 de noviembre de 2005, de la huelga convocada por la USLM el 16 de noviembre de 2005, a pesar de que se convocó después de agotar todas las vías de negociación y de que cumplía con todas las condiciones previstas por la ley, incluida la prestación de servicios mínimos. Según los querellantes, el tribunal enfocó este caso de forma inadecuada, ya que consideró que el transporte urbano es un servicio esencial y fundó su decisión en la consideración de si el sindicato había ofrecido soluciones alternativas al conflicto. Además, la decisión del tribunal podría haber estado influida por las declaraciones del Gobierno. Los querellantes manifiestan además que, si bien el empleador ya no reivindica la ilegalidad de las reclamaciones del sindicato, los organizadores de la huelga siguen expuestos a sanciones por haber participado en una huelga declarada ilegal.*
- 1238.** *Los querellantes alegan asimismo que la legislación infringe el principio de libertad sindical, puesto que restringe las huelgas a los casos en los que se defienden los intereses económicos de los trabajadores y las prohíbe si obedecen a móviles políticos. Impugnan las disposiciones que establecen la ilegalidad de las huelgas declaradas cuando está en vigor un convenio colectivo, incluso si el conflicto atañe a un nuevo problema que no está contemplado en el convenio existente y el empleador se niega a negociar el nuevo problema con el sindicato, e impugnan asimismo las restricciones relativas a la notificación previa de la convocatoria de huelga.*
- 1239.** *El Comité toma nota de la observación del Gobierno, según la cual, si bien el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, este derecho puede ser objeto de restricciones en determinados servicios, incluidos los servicios públicos, como el transporte. Los trabajadores de los servicios de transportes pueden ejercer el derecho a la huelga siempre que garanticen la prestación de servicios mínimos. El artículo 66, apartado 1, de la ley núm. 168/1999 relativa a la resolución de los conflictos laborales establece que los organizadores de la huelga deben garantizar dichos servicios esenciales, que no pueden ser inferiores a un tercio de la actividad normal del servicio y que deben satisfacer las*

necesidades cotidianas mínimas de las comunidades locales. Además, el Gobierno indica que el órgano competente para declarar la ilegalidad de la huelga es un tribunal que se pronunciará en un plazo de tres días. Si bien admite que, en este caso en particular, el tribunal ha declarado que la huelga era ilegal, el Gobierno no cree, como alegan los querellantes, que la decisión del tribunal sea tendenciosa, y se remite a diversas disposiciones legislativas que garantizan la independencia e imparcialidad del poder judicial en Rumania.

- 1240.** El Comité toma nota también de que el Gobierno ha solicitado información a la empresa, que confirma los hechos presentados por los querellantes y manifiesta además que, según consta en el acta núm. M.01/475 de 17 de enero de 2006, las partes firmaron un convenio colectivo para 2006-2007, acordaron poner fin al conflicto laboral y renunciaron a cualquier acción existente o causa pendiente en relación con las huelgas convocadas por la USLM en noviembre de 2005 y enero de 2006.
- 1241.** El Comité constata que la situación que dio lugar al conflicto inicial, es decir, la negociación de un nuevo convenio colectivo, parece haberse resuelto con la firma de un convenio para 2006-2007.
- 1242.** En lo que atañe a las restricciones del derecho de huelga de los trabajadores del transporte, el Comité recuerda sus conclusiones sobre el caso núm. 2057 contra el Gobierno de Rumania, presentado por el Bloque Sindical Nacional (BNS) y la USLM [véase 320.º informe, párrafos 747-783]. Dicho caso contenía alegaciones similares sobre la violación de los derechos de huelga y surgió a raíz de una huelga en SC METROREX SA. En ese caso, el Comité tomó nota con interés de la ley núm. 168/1999 relativa a la resolución de los conflictos laborales, que entró en vigor el 1.º de enero de 2000 y fue elaborada sobre la base de consultas tripartitas, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos. En cuanto a la disposición relativa a la obligación de garantizar durante la huelga una tercera parte de la actividad normal de la unidad, establecida en el artículo 66, apartado 1, de la ley núm. 168/1999, que dispone este arreglo en las unidades de transporte público para satisfacer las necesidades mínimas de las comunidades locales, el Comité aceptó que pudiera imponerse el mantenimiento de servicios mínimos en caso de huelga en servicios públicos de importancia trascendental [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cuarta edición, 1996, párrafo 556]. Además, precisó que, en relación con las huelgas de trabajadores de la empresa de subterráneos, el establecimiento de servicios mínimos en caso de falta de acuerdo de las partes debería corresponder a un órgano independiente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 565]. Por consiguiente, el Comité concluyó que el respeto de la obligación de mantener un servicio mínimo de las actividades del metro para satisfacer las necesidades mínimas de la colectividad local no es contrario a los principios de la libertad sindical. No obstante, pidió al Gobierno que se enmiende la legislación de manera que se garantice, a falta de acuerdo entre las partes, la fijación de servicios mínimos por un órgano independiente [véase 320.º informe, párrafos 779-781].
- 1243.** El Comité recuerda que en la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente [véase **Recopilación** op. cit., párrafo 612]. Habida cuenta de que no

parecen haberse adoptado enmiendas legislativas en este sentido, el Comité pide al Gobierno que modifique su legislación para garantizar que los servicios mínimos para el sector del transporte se negocien con los interlocutores sociales afectados, en lugar de que se impongan por ley, y que, a falta de acuerdo entre las partes, sea un órgano independiente el encargado de establecer esos servicios mínimos.

- 1244.** *En cuanto al alegato de los querellantes de que los organizadores de la huelga siguen expuestos a sanciones por haber participado en una huelga declarada ilegal, incluso si se dio por terminada inmediatamente después de la declaración de ilegalidad, el Comité considera que el despido de trabajadores en estas condiciones supone un riesgo de abuso y puede constituir una violación de la libertad sindical. Habida cuenta de que se alcanzó un acuerdo entre el sindicato y SC METROREX SA poco después de finalizada la huelga, el Comité confía en que los sindicalistas que la convocaron no han sufrido consecuencias negativas desde el punto de vista laboral.*
- 1245.** *Con respecto al alegato de que las huelgas son ilegales si está en vigor un convenio colectivo, incluso si el conflicto atañe a un problema nuevo que no está contemplado en el convenio existente y el empleador se niega a negociar ese nuevo problema con el sindicato, el Comité recuerda que si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta restricción debe ser compensada con el derecho de recurrir a mecanismos imparciales y rápidos, con arreglo a los cuales puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos; este tipo de mecanismos no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 533]. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, el Comité considera que el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 528 y 531].*
- 1246.** *En cuanto al alegato de los querellantes relativo a la obligación de notificar al empleador la convocatoria de huelga con una antelación de 48 horas, el Comité recuerda que la obligación de dar un preaviso al empleador antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 552] y considera que 48 horas es un plazo razonable.*
- 1247.** *Con relación al alegato de los querellantes relativo a la restricción legislativa de que las huelgas sólo pueden estar abocadas a la defensa de los intereses económicos de los trabajadores y no deben utilizarse con fines políticos, el Comité recuerda que, si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del Gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 529]. El Comité pide al Gobierno que garantice la aplicación de este principio y señala a la atención de la Comisión de Expertos el aspecto legislativo de este caso.*

Recomendaciones del Comité

- 1248.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité pide al Gobierno que se enmiende la legislación de manera que se garantice que los servicios mínimos obligatorios para el sector del transporte se negocien con los interlocutores sociales afectados, en lugar de que se impongan por ley, y que, a falta de acuerdo entre las partes, sea un órgano independiente el encargado de establecer esos servicios mínimos, y*
- b) *el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el aspecto legislativo de este caso.*

CASO NÚM. 2437

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

Queja contra el Gobierno de Reino Unido

presentada por

- **la Asociación del Personal Contratado en los Estados Unidos (AUSES)**
- **la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (IFPTE)**
- **la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y**
- **la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la Embajada del Reino Unido ante los Estados Unidos se niega a reconocer el sindicato elegido por el personal de contratación local para representarlo y a negociar con él; antes bien, se alega que ha introducido unilateralmente cambios en las condiciones de empleo del personal de contratación local y anunciado planes de constituir un «Consejo Representativo del Personal» dominado por la dirección, y ha invitado a los empleados a actuar por conducto de ese Consejo en vez de hacerlo mediante su sindicato

1249. La queja objeto del presente caso figura en una comunicación, de 23 de junio de 2005, de la Asociación del Personal Contratado en los Estados Unidos (AUSES), la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (IFPTE), la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y la Internacional de Servicios Públicos (ISP). La IFPTE y la AUSES facilitaron información adicional por comunicación de 7 de septiembre de 2006.

1250. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 23 de marzo y 25 de septiembre de 2006.

1251. El Reino Unido 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 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 las organizaciones querellantes

- 1252.** En su comunicación de 23 de junio de 2005, las organizaciones querellantes facilitan en primer término información sobre la Asociación del Personal Contratado en los Estados Unidos (AUSES) y la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (IFPTE). Indican que la IFPTE fue constituida en 1918, está afiliada a la AFL-CIO y al Congreso del Trabajo del Canadá, y representa a más de 86.000 trabajadores de los Estados Unidos y de Canadá, profesionales, técnicos administrativos, investigadores y con ocupaciones afines. La AUSES, unidad local núm. 71 de la IFPTE, representa a más de 600 empleados contratados en los Estados Unidos, o «de contratación local», que desempeñan toda una serie de funciones en calidad de personal de la Embajada y los consulados británicos, la Misión Permanente del Reino Unido ante las Naciones Unidas, las oficinas comerciales británicas y otras entidades del Gobierno británico en los Estados Unidos.
- 1253.** Según las organizaciones querellantes, la Embajada del Reino Unido ante los Estados Unidos (en adelante «la Embajada») ha reconocido la AUSES como representante del personal de contratación local y ha venido negociando con ella desde hace casi cincuenta años las condiciones de empleo y la resolución de las quejas planteadas. En fechas recientes, cuando la Embajada todavía reconocía a la AUSES y negociaba con ella, las negociaciones desembocaron en un acuerdo de modificación de las pensiones y del seguro de enfermedad.
- 1254.** En un proceso democrático iniciado en diciembre de 2004, una gran mayoría del personal contratado en los Estados Unidos se afilió a la IFPTE, a la que eligió como representante en la negociación, tras firmar libremente los formularios pertinentes a esos efectos. De conformidad con los convenios de la OIT aplicables, se afiliaron a una organización que estimaban conveniente para promover sus intereses. La IFPTE concedió a la AUSES los estatutos que la convertían en unidad local núm. 71 de la Federación.
- 1255.** Según las organizaciones querellantes, la dirección de la Embajada reaccionó ante la decisión de los empleados de hacerse representar por esa entidad anulando la correspondiente deducción de las cuotas sindicales en nómina y negándose a reconocer la unidad local núm. 71 AUSES/IFPTE y a negociar con ella. Además, la dirección adoptó unilateralmente una serie de cambios en las condiciones de empleo lesivos para los empleados, sin negociar previamente con la organización representativa que éstos habían elegido. Asimismo, la dirección de la Embajada inició una campaña para socavar, marginar y deslegitimar la entidad elegida por los empleados. En una serie de declaraciones parciales, contradictorias, ambiguas e incorrectas, la dirección de la Embajada indicó que agradecía las «aportaciones» del personal, así como «la comunicación y el diálogo positivos con él», pero en realidad esas palabras ocultaban el accionar unilateral de la dirección. Las organizaciones querellantes adjuntan una carta de 31 de enero de 2005 dirigida al presidente de la AUSES por el Consejero de la Embajada sobre la Gestión del Cambio. En ella indica lo siguiente: «Es nuestra obligación administrar la Embajada de la manera más eficaz y productiva posible. Ello implica que ocasionalmente debamos modificar las políticas y las prácticas vigentes, incluso cuando éstas se hayan aplicado durante muchos años. Redunda en interés de todos que la red en los Estados Unidos reaccione a la evolución de la situación y se adapte al cambio, en vez de resistir a él».
- 1256.** Las organizaciones querellantes agregan que el sindicato AUSES/IFPTE hizo todo lo posible por reaccionar positivamente al cambio y adaptarse de manera responsable a él,

siempre que éste se gestionase en el contexto de una relación de negociación colectiva en que se respetasen y tutelasen los derechos de los trabajadores. Pese a ello, la dirección emprendió a la fuerza y unilateralmente cambios significativos fingiendo contar con la «aportación» de los empleados. El 1.º de abril de 2005 la dirección aplicó unilateralmente nuevas condiciones de empleo, que suponían cambios en los salarios, las pensiones, el seguro de enfermedad, la licencia por enfermedad, el pago de las horas extraordinarias y otras cuestiones esenciales de la relación de empleo y universalmente reconocidas como objeto necesario de negociación colectiva cuando los trabajadores hubieran elegido un representante para promover y defender sus intereses. Citando el párrafo 799 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición, 1996, las organizaciones querellantes consideran las conductas arriba mencionadas directamente contrarias a uno de los principales fines del Convenio núm. 87, que es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos concluidos libremente, los salarios y otras condiciones de empleo.

1257. En el *Memorando de los Jefes de Puesto británicos en los Estados Unidos*, de fecha 11 de marzo de 2005 (y adjunto a la queja), el Consejero de la Embajada sobre la Gestión del Cambio se preguntó «si los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo obligan a la Embajada a celebrar con el personal negociaciones colectivas sobre el cambio de sus condiciones de empleo». En el *Memorando* se respondía que «no». Alegando como base «el asesoramiento de los juristas de la Oficina de la Commonwealth y de Asuntos Exteriores (FCO)», el Consejero declaró que la negativa a negociar con el AUSES/IFPTE se debía a que el Convenio núm. 98 «no se refería a la situación de los funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado». Según las organizaciones querellantes, en la definición de «funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado» no entra el personal de Embajada de contratación local. Ese personal no realiza actividades diplomáticas o equivalentes. Las organizaciones querellantes observan que la mayor parte del personal diplomático empleado en la Embajada está en realidad representado por un sindicato de funcionarios públicos del Reino Unido. El acuerdo colectivo suscrito entre la FCO y el sindicato que representa a los empleados contratados en el Reino Unido para servir en los Estados Unidos, es decir la FDA, prevé que «se anima al personal a afiliarse a los sindicatos reconocidos por la FCO y a actuar en ellos con dinamismo». En el acuerdo también se dispone, entre otras cosas, la negociación de las condiciones de empleo, como son la retribución, los períodos de licencia, la utilización de los locales y otras instalaciones para las actividades sindicales, o el arbitraje de conflictos pendientes de solución. Así pues, según las organizaciones querellantes, el personal de contratación local tiene *a fortiori*, en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, el derecho de formar un sindicato para que defienda sus intereses y el derecho de afiliarse a él.

1258. Las organizaciones querellantes adjuntan también a la queja una carta de 13 de mayo de 2005 en la cual, según las organizaciones querellantes, el Consejero de la Embajada sobre la Gestión del Cambio y el Cónsul General reiteran la negativa rotunda de la Embajada a reconocer el AUSES/IFPTE y a negociar con él. La carta está dirigida al comité nacional del sindicato AUSES/IFPTE, y en ella se declara que no era realista esperar que la Embajada entablara con la AUSES o con cualquier otra agrupación una negociación colectiva formal sobre las condiciones de empleo. Las organizaciones querellantes agregan que fue entonces cuando el Consejero, que cambiaba constantemente de argumentos, siempre equivocados, en su afán por denegar los derechos de negociación de los empleados contratados en los Estados Unidos, declaró que la autonomía relativamente limitada de que gozaba la Embajada respecto a su presupuesto y a la manera de gestionarlo justificaba la negativa a reconocer el AUSES/IFPTE y a negociar con él. Las organizaciones querellantes invocan los párrafos núms. 895 y 899 de la *Recopilación [op. cit.]*, en cuya virtud las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la

negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias. Las organizaciones querellantes recalcan que en vez de «privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva», la dirección de la Embajada excluye de entrada toda negociación con el AUSES/IFPTE.

- 1259.** Las organizaciones querellantes añaden que otra razón aducida para rechazar la negociación con el AUSES/IFPTE reside en que ese sindicato incluye entre sus afiliados algunos supervisores y directivos. Las organizaciones querellantes citan el párrafo 231 de la *Recopilación [op. cit.]* en apoyo de la tesis según la cual «no es necesariamente incompatible con las exigencias del artículo 2 del Convenio núm. 87 que se niegue al personal superior y de dirección el derecho de pertenecer al mismo sindicato que los demás trabajadores...».
- 1260.** Las organizaciones querellantes agregan que la reacción negativa de la Embajada a la elección de la organización que había de representar al personal no está en sintonía con la postura oficial de la FCO, según se desprende de un telegrama del Secretario de Asuntos Exteriores de 5 de febrero de 2005 y dirigido a todos los puestos diplomáticos. En el telegrama (adjunto a la queja) se propugnaban la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el reconocimiento de la importancia de los convenios fundamentales del trabajo, y se respaldaban firmemente estos instrumentos. Según el Secretario de Asuntos Exteriores, «ello significa que debemos respetar los convenios fundamentales del trabajo en nuestras propias prácticas laborales». La negativa de la Embajada a reconocer el AUSES/IFPTE también contradice el tenor de la carta (adjunta a la queja) que el Secretario de Asuntos Exteriores dirigió con fecha 17 de marzo de 2005 al Secretario General del Congreso de Sindicatos, y en la que se indicaba lo siguiente:

La FCO y sus misiones en el extranjero están siempre dispuestas a reconocer los sindicatos ... En principio no hay motivo alguno que impida a la Embajada en Washington reconocer voluntariamente la asociación de personal AUSES y el sindicato de la IFPTE. La Embajada reconoce esa asociación de personal desde 1957.

Desearíamos un marco más oficial para configurar las relaciones con el personal en los Estados Unidos; un marco en el que se enuncien los derechos y responsabilidades de cada parte. En este empeño debería reconocerse la función de la asociación del personal y del sindicato ... Lo que desearía sugerir ... es que ... ambas partes dialoguen sobre la cuestión de un acuerdo voluntario.

Si, como espero, pronto se lleva a cabo este diálogo acerca de un acuerdo voluntario de reconocimiento, la aplicación de todo lo acordado podría analizarse al mismo tiempo.

Las organizaciones querellantes declaran que, pese a ello, la Embajada no reconoció el AUSES/IFPTE y modificó unilateralmente las condiciones de empleo. Peor todavía, la Embajada anunció planes de constituir un «Consejo Representativo del Personal» dominado por la dirección e invitó a los empleados a actuar mediante ese Consejo en vez de hacerlo mediante su sindicato. En su boletín titulado *In the know: News About Your Pay and Benefits from the HR Review Team*, edición 9, de 31 de marzo de 2005, la dirección de la Embajada declaró que el Consejo era una organización «con la que la dirección puede dialogar acerca de todas las cuestiones relativas a su empleo en la Embajada». En su boletín siguiente, de fecha 21 de abril de 2005, solicitó abiertamente que se apoyara su «Consejo» en vez de la AUSES, al declarar lo siguiente:

Hemos ... pedido a los Jefes de Puesto que nos faciliten opiniones consolidadas del personal adscrito a su puesto.

Le rogamos que, al aportarnos su parecer, tenga a bien considerar estos interrogantes.

¿Le parece acertada la idea de crear un comité/consejo representativo del personal?

De ser así, ¿quién debería ser miembro de ese comité?

¿Qué cuestiones deberían examinarse en ese comité?

¿Con qué frecuencia debería reunirse ese comité y en qué lugar?

¿Debería estar representado cada puesto?

¿Atendiendo a qué criterios deberían seleccionarse los miembros del comité?

¿Debería haber una rotación en la composición del comité (es decir, de suerte que el representante de cada puesto estuviese en el comité durante un año, antes de ceder el cargo a otro miembro adscrito al mismo puesto)?

Finalmente, ¿cuál debería ser la denominación de ese comité/consejo?

Los exhortamos a que se tomen el tiempo necesario para examinar estas cuestiones — y cualesquiera otras que les parezcan pertinentes — y aporten su parecer a su Jefe de Puesto/Grupo.

Ese comité/consejo de personal está dedicado a ustedes. Esperamos que se convierta en una tribuna para debatir con el personal las cuestiones que más importan a éste. Para actuar con acierto necesitamos que ustedes expresen sus deseos.

Les manifestamos de antemano todo nuestro agradecimiento.

El Equipo de Revisión de Recursos Humanos.

- 1261.** Según las organizaciones querellantes, en la expresión «aportarnos su parecer» esas comunicaciones evidencian un desconocimiento flagrante de los derechos sindicales del personal contratado en los Estados Unidos y de las funciones desempeñadas por la organización elegida por ese personal para representarlo. En lugar de negociar con el representante elegido por los empleados de contratación local, la dirección de la Embajada solicitó de los empleados «aportaciones» para constituir lo que se conoce como «sindicato amarillo», dominado por la dirección. Citando los párrafos 771 y 779 de la *Recopilación [op. cit.]*, las organizaciones querellantes recordaron la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva y que las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores y de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones. Añadieron que, además de constituir una organización dominada por la dirección de la Embajada, ésta, y especialmente su personal directivo, iniciaron una campaña para debilitar el sindicato elegido por el personal de contratación local. En una serie de reuniones mantenidas con este personal en los locales diplomáticos de todo el país atacó el hecho de que los empleados hubieran elegido el AUSES/IFPTE como representante de negociación y les obligó a dirigirse al «Consejo Representativo del Personal», dominado por la dirección, para tratar con esta última.
- 1262.** Las organizaciones querellantes puntualizan que, por carta de 13 de mayo de 2005, el Consejero de la Embajada sobre la Gestión del Cambio declaró que no tenían «inconveniente en estudiar la posibilidad de descartar por ahora la propuesta de que se constituyese un comité representativo del personal», pero sólo en el contexto de la rotunda negativa de la dirección, expresada en la misma carta, a reconocer el AUSES/IFPTE y a negociar con él, y de su insistencia en llevar a cabo una gestión unilateral (la carta se adjunta a la queja).
- 1263.** Las organizaciones querellantes añaden que la dirección de la Embajada introdujo cambios unilateralmente, aprovechando los supuestos de retroactividad contemplados en la legislación laboral estadounidense, al negarse a negociar sobre estos cambios con el representante elegido por el personal de contratación local. Así por ejemplo:

- La legislación estadounidense vincula el seguro de enfermedad del empleado y de su familia al empleador, y no al seguro de enfermedad nacional. Los empleadores que no reconocen los sindicatos y no negocian con ellos pueden imponer costos adicionales muy elevados a los empleados mediante deducciones, pagos conjuntos y primas. La Embajada adoptó esta medida decisiva al introducir el 1.º de abril nuevas condiciones de empleo sin su previa negociación con el AUSES/IFPTE. La dirección obligó entonces unilateralmente a los empleados a optar entre un incremento de sus propios gastos y una reducción de las prestaciones por concepto de seguro de enfermedad de sus familiares, lo cual suponía una pérdida potencial de 3.000 dólares de los Estados Unidos en términos de costos personales para el seguro de enfermedad. El sindicato reconoció que la «cofinanciación» del seguro de enfermedad representaba un problema complejo en la negociación colectiva en todos los Estados Unidos, dada la ausencia de un programa nacional del seguro de enfermedad. Sin embargo, para los trabajadores que habían elegido a su organización representante, la solución de este problema pasaba por la negociación colectiva, y no por una intervención unilateral de la dirección.
- En caso de ausencia de sindicato, la legislación estadounidense permite a los empleadores exigir a los empleados un número ilimitado de horas extraordinarias (sin compensación extraordinaria para los empleados «exentos») so pena de sanciones disciplinarias e incluso de despido si el empleado no realiza todas las horas extraordinarias exigidas por la dirección, por excesivo que sea su número. En cambio, en el caso de los empleados con representación sindical, la dirección debería negociar con ésta la política relativa a las horas extraordinarias. La dirección de la Embajada había negociado con la AUSES una política en la materia antes de que dicha asociación se afiliase a la IFPTE. A partir de ese momento actuó unilateralmente, sin negociación previa con el AUSES/IFPTE, privando a muchos empleados del derecho a ser retribuidos por las horas que excediesen del horario de trabajo semanal.
- La legislación estadounidense no dispone nada en materia de retribución durante los períodos de licencia por enfermedad, sino que tan sólo protege el derecho del empleado a volver a su puesto de trabajo al término de un período de hasta 12 semanas de licencia no retribuida, en virtud de la Ley sobre Licencia Familiar y Médica. La dirección de la Embajada actuó unilateralmente a fin de eliminar para muchos miembros del personal representados por el AUSES/IFPTE la posibilidad de acumular tiempo de licencia por enfermedad, y ello también sin negociar con el AUSES/IFPTE.

1264. Las organizaciones querellantes también se refieren a una serie de similitudes entre el presente caso y el caso núm. 2197, relativo a la Embajada de Sudáfrica en Irlanda (334.º informe del Comité de Libertad Sindical aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión (mayo-junio de 2004), párrafos 95 a 131). Destacan en particular que, en reacción a la impugnación del Gobierno de Sudáfrica por inadmisibilidad de la queja, el Comité de Libertad Sindical afirmó que:

[L]a aplicación de los principios internacionales fundamentales de libertad sindical contenidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia es obligatoria para todos los Estados Miembros ... en el caso de que haya existido una violación de las normas internacionales del trabajo o de los principios sobre libertad sindical y negociación colectiva, el Gobierno de Sudáfrica es quien se encuentra en la mejor posición para adoptar las medidas necesarias a fin de reparar dicha violación. En consecuencia, el Comité considera admisible la queja y procederá al análisis y el examen de las cuestiones de fondo [párrafos 106 y 108 del informe arriba mencionado].

Además, en respuesta al argumento esgrimido por el Gobierno de Sudáfrica según el cual era la legislación irlandesa, y no los principios de la OIT sobre la libertad sindical, la que

regía la relación de la Embajada con el personal de contratación local (excluyendo por tanto la negociación colectiva con el sindicato elegido por el personal de contratación local), el Comité consideró que en este caso se trataba de «determinar si el no reconocimiento del [sindicato] querellante constituyó una violación de las normas internacionales del trabajo y los principios sobre libertad sindical». El Comité señaló además que «la cuestión objeto del presente caso no radica en determinar la legislación nacional aplicable al personal de contratación local ..., sino en establecer si las acciones en cuestión son contrarias a las normas internacionales y los principios de la libertad sindical». También concluyó que «los Convenios núms. 87 y 98 se aplican al personal de contratación local» en virtud del «derecho de todos los trabajadores, sin ninguna distinción ... de constituir organizaciones y afiliarse a la de su elección», contemplado en el artículo 2 del Convenio núm. 87, y que los miembros del «personal de contratación local ... no son considerados funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado».

1265. En conclusión, las organizaciones querellantes solicitan al Comité que invite al Consejo de Administración a recomendar que la Embajada del Reino Unido en los Estados Unidos reconozca el AUSES/IFPTE y negocie con él como representante de su personal de contratación local. También piden al Comité que requiera el envío de una misión de contactos directos a la Embajada del Reino Unido en los Estados Unidos para promover el pleno respeto de la libertad sindical del personal contratado en los Estados Unidos.

1266. Por comunicación de 7 de septiembre de 2006, la IFPTE y la AUSES añadieron que la pretensión de la dirección de la Embajada de ofrecer condiciones de empleo «que coincidiesen con aquéllas ofrecidas por un buen empleador local o las superasen» suponía un cambio de «parámetros» comparativo, con el paso de las normas de empleo del Gobierno de los Estados Unidos a las normas del sector privado, con base en la información facilitada por Mercer Consulting Group. A raíz de este cambio, la dirección de la Embajada rebajó unilateralmente las condiciones de empleo del personal de contratación local sin negociar con el AUSES/IFPTE, representación sindical elegida por el personal. La dirección intentó aprovechar la presión a la baja ejercida en los sueldos y prestaciones de los trabajadores del sector privado, desde luego en parte porque ni tan siquiera un 8 por ciento de los trabajadores del sector privado de los Estados Unidos estaban representados por un sindicato (pese a que las encuestas indicaban que millones de trabajadores del sector privado preferirían estar representados por un sindicato, aunque temían represalias si se afiliaban). La dirección utilizó referentes del sector privado para rebajar las prestaciones de los empleados, pero insistió en que los mismos empleados eran funcionarios públicos, por lo que no podían recabar la tutela de la OIT. El Gobierno siempre se escuda en los argumentos que más le convienen respecto del ejercicio de los derechos de libertad sindical por el personal de contratación local. Además, después de utilizar la comparación con el sector privado para rebajar las prestaciones, el Gobierno insistió en que los miembros del personal eran empleados públicos, de forma que no les era aplicable la legislación estadounidense por la que se protegía el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

1267. Así pues, según las organizaciones querellantes, el Gobierno refuta aquellos elementos de la legislación estadounidense por los que se exige a los empleadores negociar de buena fe con el representante elegido por los empleados con miras a la conclusión de un contrato escrito. Con todo, éste es también el sistema de representación de los empleados del sector público estadounidense. En aquellos casos en que se permite la negociación colectiva a los empleados públicos, los empleadores del sector público quedan obligados a reconocer la representación exclusiva por un representante de una unidad de negociación determinada elegido por mayoría, y a negociar de buena fe con miras a la consecución de un convenio colectivo. La representación exclusiva fruto de una elección mayoritaria y la obligación de negociar de buena fe son elementos medulares del sistema de relaciones laborales estadounidense, ya sea en virtud o independientemente de lo dispuesto en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, tanto en el sector privado como en el sector público. Las

organizaciones querellantes recordaron que el Comité al examinar alegatos según los cuales esos elementos del sistema estadounidense no se ajustaban a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98, había decidido que la representación exclusiva y la obligación de negociar eran compatibles con los Convenios. Además, según el párrafo 821 de la *Recopilación, op. cit.*, el Comité había observado que «los empleadores, incluso las autoridades gubernamentales en su carácter de empleadores, deben reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones que representan a los trabajadores empleados por ellos». La representación exclusiva es compatible con las normas de la OIT siempre que los empleados tengan una oportunidad suficiente para elegir a otro representante si así lo decide la mayoría y si se permite a un sindicato minoritario funcionar libremente, pese a no tener derechos de negociación. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 834 de la *Recopilación, op. cit.*, no es necesariamente incompatible con el convenio disponer la certificación del sindicato más representativo en una unidad determinada, reconociéndolo como el agente negociador exclusivo de dicha unidad.

- 1268.** Además, según las organizaciones querellantes, es inoportuna la utilización por el Gobierno de la opinión del Comité según la cual «ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada» porque «claramente alteraría el carácter de tales negociaciones». Esta restricción correspondía a la aplicación efectiva por el Gobierno de los *resultados* de la negociación colectiva, y no a la obligación del empleador de negociar de buena fe con arreglo a la ley. Según se explica en el párrafo 849 de la *Recopilación [op. cit.]*, «La posibilidad ofrecida a los empleadores, conforme a la legislación, de presentar pliegos que contengan sus proposiciones a los fines de la negociación colectiva, si los mismos constituyen meramente una base para la negociación voluntaria a que se refiere el Convenio núm. 98, no debe considerarse como una violación de los principios aplicables en la materia.» La obligación de negociar en el sistema estadounidense no altera la índole voluntaria de la negociación colectiva porque la dirección no está obligada a *aceptar* ninguna propuesta sindical. Tan sólo está obligada a negociar con la voluntad genuina de lograr un acuerdo y de poner este último por escrito en un contrato una vez logrado el consenso. Ello preserva la índole voluntaria de las negociaciones en el sistema de relaciones laborales estadounidense. En vista de que el AUSES/IFPTE había sido elegido como representante del personal de contratación local en los Estados Unidos y de que la Embajada pretendía emplear a su personal local en virtud de la legislación que regía el empleo local, las organizaciones querellantes reiteraron su solicitud de que el Comité invitase al Gobierno a cumplir las obligaciones señaladas por la OIT y las disposiciones de la legislación de empleo estadounidense reconociendo al AUSES/IFPTE como representante en la negociación del personal de contratación local y negociando de buena fe con el sindicato con miras a la conclusión de un convenio colectivo.

B. Respuesta del Gobierno

- 1269.** Por comunicación de 23 de marzo de 2006, el Gobierno invita al Comité a rechazar los argumentos de las organizaciones querellantes, toda vez que el Gobierno no ha incumplido sus obligaciones emanadas de los convenios de la OIT pertinentes, ni vulnerado en modo alguno los principios internacionales fundamentales de la libertad sindical.
- 1270.** En lo que respecta al marco legal aplicable al empleo del personal de las oficinas del Gobierno del Reino Unido en los Estados Unidos, el Gobierno indica que tiene en el extranjero una red de 233 puestos diplomáticos. En los Estados Unidos el Gobierno está representado por la Embajada británica en Washington, los consulados generales y demás consulados, así como por otras oficinas del Reino Unido en todo el país. El Gobierno utiliza el concepto de «embajada» con referencia a todas las oficinas del Gobierno del Reino Unido presentes en los Estados Unidos. Además de los 250 miembros del personal

contratado en el Reino Unido (procedentes de diversos ministerios de la administración de ese país), el Gobierno emplea a unos 600 empleados contratados localmente en los Estados Unidos. Su empleo representa el mayor costo del presupuesto de la Embajada y se cifra en bastante más de 20 millones de dólares de los Estados Unidos por año. El personal contratado en el Reino Unido sirve en los Estados Unidos de manera temporal, pues permanece empleado en el ministerio al que está adscrito en el Reino Unido. Su empleo se rige por la legislación del Reino Unido. Las condiciones de la mayor parte del personal son fruto de convenios colectivos acordados por negociación voluntaria entre el empleador (el Gobierno) y los sindicatos británicos competentes.

- 1271.** Los 10.000 empleados contratados localmente en puestos diplomáticos del Reino Unido están empleados por el Secretario de Estado de la Oficina de la Commonwealth y de Asuntos Exteriores. Según la política y la práctica establecidas de la Oficina de la Commonwealth y de Asuntos Exteriores (FCO), ésta actúa como buen empleador, responsable de su personal local. Los contratos de empleo de estas personas se rigen por la legislación local. La FCO formuló en fechas recientes una serie de propuestas a la Cámara de los Lores referentes a un caso relativo al personal que trabaja en el extranjero, y entre ellas una propuesta en el sentido de que el personal de contratación local se rija por la legislación laboral del país receptor. La Comisión de Apelación de la Cámara de los Lores aceptó esta propuesta y concluyó que ese personal no se amparaba en la legislación laboral del Reino Unido (véase el caso *Serco contra Lawson* [2006] UKHL 3, párrafo 39). Las condiciones de empleo del personal de contratación local son fruto de un afianzado proceso de negociación voluntaria y consulta, en el que intervienen las asociaciones de personal de contratación local, cuando éstas existen.
- 1272.** En los Estados Unidos, la Embajada emplea a su personal local según lo dispuesto en la legislación laboral del país receptor. La política oficial de la Embajada consiste en brindar condiciones de empleo acordes con aquellas ofrecidas por un buen empleador local, o incluso superiores a ellas. La AUSES y la IFPTE buscan representar al personal de contratación local empleado en la Embajada, pero no al personal contratado en el Reino Unido.
- 1273.** En la FCO, la retribución y las condiciones de trabajo del personal de contratación local se determinan atendiendo a lo siguiente. Desde 2003, la responsabilidad de determinar la retribución y las condiciones mejores para el personal local se delegó en los Jefes de Puesto con las siguientes limitaciones: las disposiciones deben adecuarse a la legislación local, respetar el presupuesto asignado por el departamento correspondiente, ser asequibles desde el punto de vista económico y poderse aplicar a largo plazo, además de cumplir la normativa del Tesoro aplicable a la retribución del personal local. Finalmente, «deberían fijarse teniendo presentes las fuerzas del mercado y no exceder de las cuantías necesarias para atraer, retener y motivar al personal idóneo, teniendo en su caso presente la práctica seguida por los empleadores locales en general».
- 1274.** El Gobierno añade que si bien hubo un tiempo en que en todas las embajadas británicas del mundo se establecía una distinción importante entre las funciones desempeñadas por el personal contratado en el Reino Unido y el personal de contratación local, toda vez que el personal contratado en el Reino Unido ocupaba la mayoría de los puestos de dirección y de carácter tradicionalmente diplomático (vinculados a la política, las relaciones con la prensa y la economía), esta situación cambió considerablemente en los 15 últimos años. En la red diplomática presente en el territorio de los Estados Unidos, el personal de contratación local ascendió a cargos de dirección (dirección de finanzas y de recursos humanos en la Embajada de Washington) y pasó a desempeñar funciones tradicionalmente diplomáticas que antes cumplía el personal contratado en el Reino Unido. Por ejemplo, hay vicesecretarios localmente contratados que trabajan en la sección política de la Embajada, informan sobre cuestiones políticas delicadas, con pleno acceso a información

confidencial, y supervisan a personal administrativo basado en el Reino Unido. El equipo de prensa de la Embajada encargado de las relaciones con la prensa británica y la prensa estadounidense está integrado, salvo una excepción, por empleados de contratación local.

- 1275.** Respecto a la relación existente entre la Embajada y la asociación del personal, el Gobierno indica que la Embajada siempre ha procurado dar participación a su personal local en la adopción de decisiones y consultarle sobre las cuestiones que afectasen su empleo. La asociación que representa al personal local (la AUSES) se constituyó hace casi cincuenta años (en 1957) y la dirección de la Embajada siempre mantuvo a lo largo de ese período una estrecha relación de trabajo con los dirigentes de dicha asociación. Si bien nunca hubo un proceso formal de negociación con ella, se la consultaba acerca de todo cambio que pudiese tener trascendencia en el empleo. Se celebraban reuniones periódicas entre la dirección de la Embajada y el comité de la AUSES para analizar las cuestiones que revestían un interés mutuo. Aunque ambas partes no siempre coincidían, las reuniones se mantenían con espíritu constructivo. Si bien la Embajada no había concedido formalmente a la AUSES el reconocimiento solicitado en la presente queja, brindaba al personal el tiempo necesario para que se dedicase a los asuntos de la asociación y le daba acceso a los locales de la Embajada para organizar reuniones de la AUSES, además de facilitar a ésta la posibilidad de impulsar las afiliaciones permitiendo la colocación de carteles para promover la adhesión a la AUSES y la utilización de los medios de comunicación oficiales para comunicar con el personal. Cuando la AUSES se afilió a la IFPTE, la Embajada deseó mantener esta relación, cosa que declaró públicamente (por carta de 31 de marzo de 2005, adjunta a la respuesta). La Embajada adoptó una actitud abierta y constructiva con la AUSES y la IFPTE, y actuó siempre en consonancia con la práctica consistente en ofrecer buenas condiciones de empleo y con los requisitos prescritos en los convenios de la OIT pertinentes.
- 1276.** En relación con los antecedentes fácticos de la queja, el Gobierno indica que a principios de 2004 la Embajada emprendió una revisión importante de su política de empleo con el propósito (enunciado en una comunicación del Embajador de 1.º de abril de 2004 y adjunta a la respuesta) de modernizar las prácticas de empleo para volverlas más compatibles con las condiciones de empleo vigentes en las empresas estadounidenses. La normativa sobre empleo, fruto de una evolución que culminó en 2004, otorgaba al personal de contratación local condiciones sin parangón con la práctica normal aplicable en virtud de la legislación laboral estadounidense. Esas diferencias fueron cada vez más anómalas, hasta tal punto que el funcionamiento eficaz de la red diplomática británica en el territorio estadounidense empezó a ceder ante la presión de los costes insufragables que suponían los sueldos y el conjunto de prestaciones asignadas. También fue necesario modificar con carácter urgente las condiciones a fin de eliminar la disposición por la que se imponía una edad de jubilación obligatoria.
- 1277.** Después de que el Embajador dirigiera al personal la comunicación de fecha 1.º de abril de 2004, la dirección de la Embajada prosiguió las consultas y la comunicación con el personal durante todo el proceso de revisión, que duró un año. Se debatió con la AUSES acerca de la necesidad de proceder a esta revisión y se publicó un programa a esos efectos. Se brindaron a la AUSES, a sus afiliados y a otros miembros del personal de contratación local todas las oportunidades de contribuir a la revisión (de manera anónima, si así lo deseaban) y los resultados se hicieron públicos para que todo el personal pudiera comprobarlos y comentar al respecto. Se celebraron reuniones del personal en toda la red diplomática en el territorio estadounidense y el equipo de recursos humanos examinó los comentarios recibidos. También se celebraron reuniones con la AUSES prácticamente cada mes, de marzo de 2004 a julio de 2005, y se celebraron varias reuniones con personal de contratación local para debatir de la revisión. A raíz de las reclamaciones del personal se modificaron algunos elementos importantes de los cambios propuestos (por ejemplo la continuación del plan de pensiones vigente para el personal que ya cotizaba). Se propuso

constituir un consejo representativo del personal para que se encargase de atender las preocupaciones de sus representados a fin de mejorar la comunicación entre éstos y la dirección; a pesar de ello se abandonó la propuesta ante la oposición del personal y especialmente de la asociación que lo representaba. La Embajada no obligó en manera alguna al personal a aceptar la constitución del consejo, como se alega, sino que ante una oposición generalizada abandonó la propuesta. La dirección de la Embajada también se comprometió a realizar un examen detenido una vez que las nuevas condiciones hubieran cumplido un año de vigencia. La AUSES tendría plena participación en este proceso.

1278. Las modificaciones introducidas en abril de 2005 permitieron ajustar en mayor medida las condiciones vigentes en la Embajada a la legislación y a la práctica laborales estadounidenses, y ofrecer sueldos y prestaciones competitivos para contratar, retener y motivar la plantilla más profesional posible de personal de contratación local. En febrero de 2005, la IFPTE escribió a la dirección de la Embajada acogiendo positivamente algunos de los cambios propuestos. Según el contenido de la queja, el sindicato no reconoció que muchas de las modificaciones introducidas implicaron para la mayoría del personal local prestaciones mejores, como la licencia de maternidad y de paternidad retribuidas (que no son prescriptivas en virtud de la legislación estadounidense). En su queja el sindicato criticó más concretamente los cambios introducidos en las prestaciones de enfermedad ofrecidas al personal, y al hacerlo, no reconocer que el nuevo sistema es más justo para todo el personal, a diferencia del antiguo, que ofrecía ventajas anómalas al personal con muchos años de antigüedad en la Embajada. En efecto, los empleados con muchos años de servicio tenían la posibilidad de «acumular» los períodos de licencia por enfermedad que no habían gastado y la oportunidad de tomárselos por ejemplo como licencia extraoficial por maternidad. El personal de contratación reciente que no había podido acumular esos períodos de licencia por enfermedad no gozaba de esa misma posibilidad. Así pues, el nuevo sistema ofrecía a todo el personal una prestación por enfermedad adecuada, tanto a breve como a largo plazo.

1279. Después de que la AUSES se afiliase a la IFPTE, el sindicato hizo un llamamiento para que se abandonasen las nuevas políticas y pidió que la Embajada negociase formalmente las modificaciones mediante la negociación colectiva. El sindicato formuló una serie de solicitudes y se negó a considerar la posibilidad de aceptar un acuerdo que no alcanzase a satisfacer sus reivindicaciones. La presentación de esta queja obligó a dejar de lado la tentativa de la Embajada de configurar el marco voluntario de consulta (véase la carta de 31 de marzo de 2005 adjunta a la respuesta). El sindicato insistía en el reconocimiento formal que presuponía el ejercicio de los derechos de negociación colectiva acerca de todo cambio que afectase las condiciones del personal de contratación local y los derechos exclusivos de comunicar con la dirección sobre las cuestiones de empleo, inclusive la intervención obligatoria del sindicato en los casos disciplinarios. La Embajada no estaba dispuesta a aceptar esas reivindicaciones y seguiría comunicando directamente con el personal, sin entrar a considerar la posibilidad de conceder a un sindicato derechos exclusivos de comunicar con el personal sobre cuestiones de empleo o cualquier otro asunto. La Embajada estaba sin embargo dispuesta a dialogar con el sindicato, de manera voluntaria, sobre las retribuciones y otras cuestiones de empleo, según indicó reiteradamente, incluso en la carta de 17 de marzo de 2005 adjunta a la respuesta. También estaba evidentemente dispuesta a recabar la participación de la AUSES en los casos disciplinarios en los que las personas interesadas desearan esta participación, según se desprendía claramente del tenor de la carta de 13 de mayo de 2005, adjunta a la respuesta. La oferta de entablar debates sobre un acuerdo voluntario seguía en pie (véase la carta de 2 de agosto de 2005, adjunta a la respuesta).

1280. En lo que respecta a la carta del Secretario de Asuntos Exteriores que, según las organizaciones querellantes, equivalía a una aceptación de «reconocimiento oficial» de la IFPTE, el Gobierno considera que lo que de hecho se declara en esa carta es que no hay

motivo de principio alguno que impida a la Embajada reconocer voluntariamente la asociación de personal AUSES y a la IFPTE. Esta última, en calidad de representante (si bien no exclusivo) puede entrar a deliberar con la Embajada sobre un acuerdo voluntario. Ya se ha celebrado este tipo de deliberación y la Embajada desea que la práctica se mantenga. Nunca aceptó, sin embargo, el principio de la negociación colectiva obligatoria con la IFPTE.

- 1281.** El Gobierno agrega que, pese a la interrupción de las relaciones, la AUSES siempre intervino activamente, desde junio, en muchas cuestiones programáticas derivadas de la revisión. La Embajada sigue resuelta a mantener una relación de trabajo con los representantes de su personal. Los representantes de la AUSES pudieron asistir en calidad de observadores a la labor de dos comisiones: la primera, dedicada a las impugnaciones derivadas del ejercicio de clasificación de los puestos en toda la red diplomática, y la segunda, encargada de las solicitudes de pago de primas en virtud del nuevo programa de retribución según los resultados. El personal superior, entre el cual figuran el consejero de la dirección y el director de recursos humanos, celebra reuniones periódicas con la presidencia de la AUSES. Esta experiencia ha sido positiva y la Embajada considera que demuestra lo que en el futuro deberían ser las relaciones con los representantes del personal.
- 1282.** El Gobierno explica asimismo que la Embajada no está dispuesta a aceptar la negociación colectiva por una serie de razones jurídicas y prácticas. En primer lugar, la Ley de Relaciones Laborales de los Estados Unidos excluye concretamente de su ámbito de aplicación las administraciones federales, estatales y locales, de forma que no existe marco jurídico que rijan la manera en que la Embajada deba abordar su trato con el personal local. Además, la legislación laboral estadounidense no permite que el personal de dirección y el personal al que éste administra estén afiliados a un mismo sindicato (lo cual sucede claramente en la Embajada, donde todos los miembros del personal tienen la posibilidad de afiliarse a la AUSES). Alrededor del 26 por ciento del personal de contratación local de la Embajada ocupa puestos de dirección. La inclusión de esos supervisores en el mismo sindicato que el personal que no es de dirección entrañaría el riesgo de enfrentamiento entre la Embajada y su personal responsable de elaborar y aplicar las políticas. La Embajada no tendría inconveniente en que dicho personal constituyese su propia asociación o se afiliase a un sindicato, pero no aceptaría su afiliación obligatoria o la negociación colectiva formal con él.
- 1283.** El Gobierno añade que si el sindicato optó por no llevar su causa ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) fue porque pretendía obtener una protección muy superior a aquella prevista en la legislación laboral estadounidense para los demás empleados. La negociación colectiva, tal como la solicita el sindicato, no es un derecho con rango legal. Si el sindicato hubiera optado por dirigirse al NLRB, se hubiera visto obligado a cumplir una serie de requisitos de la legislación laboral estadounidense, por ejemplo respecto de la terminación de la relación de empleo del personal de dirección y del personal que no lo es, y respecto de los asuntos de la asociación del personal, como la organización de elecciones a cargos de responsabilidad. Al adoptar un método progresivo y constructivo para abordar estas cuestiones, la Embajada ha superado ampliamente lo preceptuado en la legislación estadounidense.
- 1284.** Según el Gobierno, cuando el Reino Unido actúa en calidad de empleador del personal de Embajada contratado localmente, es decir, fuera de su propio territorio, los contratos de empleo se rigen por la legislación del Estado receptor, de forma que el Reino Unido queda obligado a cumplir la legislación laboral de dicho Estado. Así pues, en este caso la Embajada debe aplicar lo dispuesto en la legislación laboral estadounidense. De hecho, en la queja no se alega que la Embajada haya denegado el ejercicio de los derechos otorgados al sindicato en virtud de la legislación estadounidense; el Reino Unido sostiene,

por las razones arriba mencionadas, que ha respetado todos los derechos aplicables según la legislación.

- 1285.** Con respecto a los alegatos de incumplimiento por el Gobierno de las obligaciones previstas en los Convenios núms. 87 y 98, el Gobierno indica que la obligación de todo Estado parte en un convenio de la OIT es dar cumplimiento a lo dispuesto en dicho instrumento en su propio territorio. La queja se refiere a las acciones y omisiones en que pueda haber incurrido la Embajada Británica en el territorio de los Estados Unidos. Ahora bien, los locales de una misión diplomática o consular no forman parte del territorio del Estado de envío (véanse a este respecto los artículos 21 y 22 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y los artículos 30 y 31 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares). A diferencia de otros instrumentos relativos a los derechos humanos, la Constitución y los convenios de la OIT no contienen cláusula jurisdiccional que haga la protección extensiva a aquellas personas «que entran en el ámbito jurisdiccional» de una parte contratante. Se considera que esas disposiciones extienden los derechos contemplados en los convenios a aquellos actos realizados fuera del territorio del Estado interesado, inclusive a los actos de los agentes diplomáticos y consulares fuera del territorio del Estado. Sin embargo, los instrumentos de la OIT no contienen cláusulas de esta índole, de forma que el Gobierno no se considera sujeto a obligación jurídica alguna de dar cumplimiento a los convenios de la OIT en las misiones diplomáticas y consulares situadas fuera de su territorio.
- 1286.** En lo referente al caso núm. 2197 (relativo a la Embajada de Sudáfrica ante Irlanda), el Gobierno indica que si bien el Comité decidió que los Convenios núms. 87 y 98 eran aplicables al personal de contratación local, los fundamentos que motivaron esa decisión no quedaron claros. Tampoco resultaba claro si el Comité tuvo la oportunidad de examinar algún argumento en pro o en contra de la tesis según la cual los convenios eran aplicables fuera del territorio de la parte contratante interesada — en este caso Sudáfrica. En el párrafo 109 del informe del Comité se indica que en la queja se pretendía que «Sudáfrica no ha garantizado la observancia eficaz, dentro de su jurisdicción y en particular en su Embajada ante Irlanda, de los Convenios núms. 87 y 98». Según el Gobierno, si el Comité aplicó el criterio «jurisdiccional» y no el «territorial», debe concluirse, con todo el respeto debido, que no se adoptó el planteamiento correcto.
- 1287.** En el caso de que el Comité decidiera que las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT para el Reino Unido se aplican a las actuaciones de dicho Estado en cuanto empleador en los Estados Unidos, el Reino Unido mantendría que no hubo quebrantamiento de esas obligaciones por los motivos que se exponen a continuación.
- 1288.** En primer lugar, respecto al Convenio núm. 87, el Gobierno no coartó en modo alguno la libertad sindical ni el derecho de sindicación contemplados en el Convenio. La Embajada cumplió lo preceptuado en el Convenio, pues permitió al sindicato, entre otras cosas, captar nuevos afiliados, organizar reuniones, comunicar con sus miembros, etc. La Embajada mantiene con la dirección de la AUSES, desde su constitución como asociación de personal, una relación de trabajo estrecha. Le concede facilidades para organizar reuniones e impulsar las afiliaciones a la misma, permitiéndole colocar carteles promocionales y utilizar los medios de comunicación oficiales para comunicar con el personal. Nada de esto cambió cuando la AUSES se afilió a la IFPTE. La Embajada desea mantener una relación constructiva y así lo ha declarado públicamente. Trata con el sindicato en cuanto representante legítimo del personal de la Embajada, y ha mantenido muchas reuniones con él acerca de la revisión arriba mencionada y de otras cuestiones. Abandonó, a instancia de la asociación del personal/sindicato, la propuesta de constituir un consejo representativo del personal. La queja presentada ante el Comité por el sindicato se centra en la negativa de la Embajada a reconocer a éste a efectos de la

negociación colectiva, de modo que el instrumento aplicable es principalmente el Convenio núm. 98.

- 1289.** En segundo lugar, respecto al Convenio núm. 98, el Gobierno recuerda que la invocación por las organizaciones querellantes del caso núm. 2197 para argumentar que los miembros del personal de la Embajada no tienen la consideración de funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado y, por tanto, no entran en el supuesto de exclusión previsto en el artículo 6 del Convenio, resulta improcedente por varios motivos. Primero, las organizaciones querellantes no invocaron con propiedad la postura adoptada en dicho caso para sostener que los miembros del personal «de contratación local... no son considerados funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado». En efecto, las organizaciones querellantes citaron el caso tan sólo en parte, sacando el lenguaje de contexto. Un examen más detenido del caso de la Embajada de Sudáfrica demostraría que no resulta pertinente en la presente causa. En lo referente a la consideración de los empleados de la Embajada como funcionarios públicos, el Comité declaró que «con respecto al Convenio núm. 98, en ningún momento el Gobierno alega que los trabajadores en cuestión que pertenecen, según lo afirmado, a la sección de apoyo administrativo, estén excluidos en virtud del artículo 6. Además, la afirmación del propio Gobierno de que el personal de contratación local está cubierto por la legislación irlandesa y no por la sudafricana confirma que no son considerados funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado» [caso núm. 2197, *op. cit.*, párrafo 130]. Así pues, en el caso de la Embajada de Sudáfrica no es que el Comité decidiera que todos los miembros del personal de la Embajada de contratación local no fueran funcionarios públicos en el sentido de lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 98, sino que sólo se limitó a observar en su respuesta que el Gobierno de Sudáfrica no había mantenido que sus miembros del personal de contratación local fuesen funcionarios públicos. El Comité reconoció claramente que el personal de contratación local podría entrar, en principio, en el supuesto de exclusión del artículo 6 del Convenio núm. 98.
- 1290.** El Gobierno considera que los miembros del personal de contratación local representados por el sindicato son funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado a efectos del artículo 6 del Convenio núm. 98. Los criterios de aplicabilidad del artículo 6 se refieren a las funciones que un empleado considerado desempeña y no obedecen a su nacionalidad o a su pertenencia a la categoría del personal contratado en el Reino Unido o bien de contratación local. Muchos miembros del personal de la Embajada de contratación local están claramente empleados para realizar actividades idénticas a las de sus colegas contratados en el Reino Unido. La legislación aplicable al contrato de empleo del personal de contratación local no es un factor determinante. En la Embajada británica ante los Estados Unidos, alrededor de un 26 por ciento del personal de contratación local desempeña funciones de dirección y de otra índole en nombre del Reino Unido, y actúa obviamente al servicio de la administración del Reino Unido, que incluye las relaciones exteriores. Sin embargo, no sólo quienes desempeñan funciones de dirección están al servicio de la administración del Reino Unido, pues todos los miembros del personal de contratación local empleados por el Secretario de Asuntos Exteriores ante los Estados Unidos están al servicio de la Corona, y tienen condición para actuar en calidad de agentes del Gobierno del Reino Unido. Todos ellos trabajan en un entorno en el que deben tratar información administrativa muy confidencial o tener conocimiento de la misma. Trabajan a todas luces en calidad de funcionarios públicos para el Gobierno del Reino Unido, considerado a su vez como entidad pública. De ello se desprende que, según el Gobierno, todo el personal de contratación local en los Estados Unidos está al servicio de la administración del Estado a efectos del artículo 6 del Convenio núm. 98.
- 1291.** Finalmente, también respecto al Convenio núm. 98, el Gobierno sostiene que cumple las obligaciones previstas en el artículo 4 del Convenio en la medida en que puede considerarse aplicable y respecto de todos los miembros del personal sujeto a dicho

artículo. El Gobierno considera que el artículo 4 del Convenio núm. 98 no prescribe la negociación colectiva entre la Embajada y el sindicato, lo cual requiere un proceso de negociación colectiva formal. Si bien la Embajada aguarda con interés reanudar el diálogo constructivo que mantenía con la asociación del personal (y el sindicato) antes de formularse la presente queja, no está dispuesta a aceptar un acuerdo de negociación colectiva formal ni queda obligada a entablar esa negociación en virtud de ningún convenio de la OIT. Para facilitar las actividades del sindicato y de la asociación del personal y recabar la participación de éstos en un proceso abierto y de consulta sobre las nuevas condiciones, la Embajada adoptó todas las medidas posibles a fin de «estimular y promover» medidas de negociación voluntaria. Queda bien claro que entre las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 98 no figura un sistema uniforme de negociación colectiva obligatoria. Lo único que se preceptúa en ese instrumento es que se adopten medidas para estimular y promover procedimientos de negociación colectiva. Además, el tenor del propio artículo 4 deja bien claro que las medidas necesarias tan sólo deben adecuarse a las condiciones nacionales y que el sistema es voluntario; en el artículo se indica expresamente que los procedimientos deben ser de negociación voluntaria y que deben tomarse medidas sólo cuando sea necesario, lo cual presupone que el Estado parte goza de un margen de discrecionalidad. El Comité de Libertad Sindical considera desde antiguo que «ninguna disposición del artículo 4 del Convenio obliga a ningún gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas con una organización determinada, intervención gubernamental que, como el Comité ya ha declarado [en un caso anterior], ‘claramente alteraría el carácter de tales negociaciones’» [caso núm. 96 (1954), 13.^{er} informe, párrafo 137]. Cuando se vio confrontado a las observaciones formuladas contra el Reino Unido por el Congreso de Sindicatos Británicos y el Sindicato Nacional de Periodistas, la Comisión de Expertos concluyó, como lo hiciera el Comité de Libertad Sindical, que la conformidad con el artículo 4 no exige que deban existir procedimientos por medio de los cuales los empleadores puedan ser obligados a negociar con los sindicatos representativos del personal impuestos por un sector en particular. Una imposición de esta índole alteraría la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva [78.^a reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 4A), págs. 300 a 302]. Así pues, ninguna disposición del Convenio núm. 98 obliga al Gobierno a imponer a otros empleadores ni a sí mismo en cuanto empleador la obligación de reconocer un sindicato a efectos de la negociación colectiva.

- 1292.** Además, según el Gobierno, ninguna disposición de los Convenios núms. 87 y 98 confiere a este sindicato la consideración específica, a la que aspira, de único representante del personal de la Embajada. La Embajada ha demostrado voluntad de deliberar con el sindicato y de consultarle con arreglo a las pautas expuestas anteriormente.
- 1293.** Al tener la Embajada escaso control sobre el presupuesto que le es asignado y sobre otros muchos aspectos que están en sus manos, no puede avenirse a reconocer un sindicato único de empleados o convenir en una negociación colectiva vinculante. Sin embargo, la Embajada ha adoptado medidas en su ámbito de control para promover el pleno desarrollo y uso de procesos de consulta con su personal de contratación local. Ha trabajado con la AUSES durante más de cincuenta años y en fechas recientes manifestó su voluntad de concertar un acuerdo voluntario con la IFPTE. Además, la Embajada aguarda con interés poder reanudar el diálogo con sus empleados y los representantes de estos últimos.
- 1294.** El Gobierno también observa que, en la medida en que el Convenio núm. 98 se aplique a la Embajada y en que algunos de los miembros de esta última o todos ellos entren en el supuesto de exclusión previsto en el artículo 6 de dicho Convenio, podría resultar aplicable el Convenio núm. 151. Las organizaciones querellantes no han traído a colación

el Convenio núm. 151 en la queja y el Gobierno lo menciona tan sólo para ofrecer una visión más completa y evitar toda duda. No obstante, incluso el Convenio núm. 151 prevé una exención para ciertos empleados. En efecto, con arreglo al párrafo 2 del artículo 1 de dicho Convenio, «la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel [...] cuyas funciones son normalmente consideradas como de naturaleza política o administrativa y para empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial». El Gobierno está dispuesto a aceptar a título argumentativo que el Convenio núm. 151 pudiera aplicarse al personal de la Embajada sujeto al artículo 6 del Convenio núm. 98, pero aun así el Convenio núm. 151 no prevé el derecho de negociación colectiva. Al igual que el Convenio núm. 98, el Convenio núm. 151 solamente dispone que «deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo ...». Además, ofrece al Estado parte la posibilidad de utilizar alternativas para cumplir la obligación, al referirse a «cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleadores públicos participar en la determinación de dichas condiciones» (artículo 7). Son compatibles con el Convenio las disposiciones que habilitan a la autoridad competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija, en la medida en que dejen un espacio *significativo* a la negociación colectiva [*Estudio general sobre libertad sindical y negociación colectiva*, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1994, párrafos 262 y 263]. Es evidente que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder participar plenamente y de manera significativa en la configuración del marco general de negociación. El Gobierno considera que así se ha actuado con el personal de contratación local y el sindicato, y asegura al Comité que se mantendrá esta práctica.

- 1295.** Finalmente, respecto a la solicitud de una misión de contactos directos, el Gobierno indica que resultaría innecesaria y del todo inadecuada.
- 1296.** Por comunicación de 25 de septiembre de 2006, el Gobierno facilitó información adicional respecto a su postura según la cual los miembros del personal de contratación local son funcionarios públicos empleados al servicio de la administración del Estado. El Gobierno facilitó un cuadro estadístico (véase el anexo), así como ejemplos de tareas cumplidas por el personal de contratación local en la red estadounidense, que varían desde la de funcionario auxiliar del escalafón, con grado 1, hasta la de funcionario con el cargo más alto del escalafón, con grado 10. El Gobierno también adjuntó descripciones detalladas de tareas de una muestra representativa del personal de contratación local. Agregó que todos esos empleos (incluidos los de la franja más baja del escalafón) suponen el acceso a los edificios y locales de la Embajada y se prestan a la infiltración de personas ajenas; todos ellos deben someterse a un proceso de autorización de seguridad. La mayoría de los empleados trabajan con información sumamente confidencial del Gobierno, incluso los que ocupan los puestos más bajos del escalafón (por ejemplo, los empleados de la sección de pasaportes, en el grado 2, los fiscalizadores de pasaportes, en el grado 3, los funcionarios de visitas y administración, los asistentes personales del secretario de prensa en el grado 4) y obviamente todos los puestos de los grados 5 a 10. De las tareas de casi todos los empleados se desprende muy claramente que están «empleados al servicio de la administración del Estado» en la misma medida en que si trabajasen para el Gobierno del Reino Unido.
- 1297.** Finalmente, respecto al alegato de las organizaciones querellantes según el cual la dirección de la Embajada reaccionó a la elección del representante de los empleados anulando la deducción de las cuotas sindicales en nómina, el Gobierno negó que así fuese

e indicó que antes de que la AUSES se afiliase a la IFPTE la Embajada deducía las cuotas sindicales dos veces al año de los sueldos del personal afiliado a la AUSES. Las últimas cuotas se habían deducido en diciembre de 2004. En el momento en que hubieran debido deducirse las siguientes cuotas, la AUSES se había afiliado a la IFPTE e insistía en que, atendiendo a su reconocimiento, la Embajada dedujese las cuotas sindicales de todo el personal, sin perjuicio de que estuviera afiliado al sindicato o no lo estuviera. La Embajada se negó a hacerlo. Ninguna disposición del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer a los demás empleadores ni a sí mismo en esa calidad la obligación de reconocer un sindicato a efectos de negociación colectiva. Tampoco obliga a los empleadores a aceptar acuerdos de deducción de las cuotas sindicales en nómina. Sin embargo, con independencia de la cuestión del reconocimiento, el Gobierno confirma que no tiene en principio reparo en que la Embajada proceda a la retención de las cuotas sindicales de los sueldos de los afiliados al AUSES/IFPTE.

C. Conclusiones del Comité

- 1298.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos según los cuales la Embajada del Reino Unido ante los Estados Unidos (en adelante «la Embajada») se niega a reconocer el sindicato elegido por el personal de contratación local para representarlo y a negociar con él, además de haber introducido unilateralmente cambios en las condiciones de empleo del personal de contratación local y anunciar planes de constituir un «Consejo Representativo del personal» dominado por la dirección, invitando a los empleados a actuar mediante este último en vez de hacerlo mediante su sindicato.*
- 1299.** *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la Embajada ha reconocido la Asociación del Personal Contratado en los Estados Unidos (AUSES) como representante del personal de contratación local y como entidad de negociación sobre las condiciones de empleo de ese personal durante casi cincuenta años. En un proceso democrático iniciado en diciembre de 2004, una gran mayoría del personal de contratación local (contratado en los Estados Unidos) se afilió a la Federación Internacional de Empleados, Profesionales y Técnicos (IFPTE), a la que eligió como representante para la negociación. Así fue como la AUSES se convirtió en la unidad local núm. 71 de la IFPTE. La dirección de la Embajada reaccionó a la decisión de los empleados de elegir a esta entidad para representarlos anulando la deducción de las cuotas sindicales en nómina y negándose a reconocer la unidad local núm. 71 AUSES/IFPTE y a negociar con ella. Además, la dirección actuó unilateralmente e introdujo en las condiciones de empleo de esos trabajadores varios cambios lesivos para ellos, además de iniciar una campaña para socavar la entidad elegida por los empleados para representarlos, marginarla y deslegitimarla.*
- 1300.** *En particular, según las organizaciones querellantes, el 1.º de abril de 2005 la dirección introdujo unilateralmente nuevas condiciones de empleo que supusieron para el personal de contratación local cambios respecto a los sueldos, la pensión, el seguro de enfermedad, la licencia por enfermedad, la retribución de las horas extraordinarias y otras cuestiones capitales de la relación de empleo, aprovechando los supuestos de retroactividad contemplados por la legislación laboral estadounidense (por ejemplo en los ámbitos del seguro de enfermedad, las horas extraordinarias y la licencia por enfermedad), además de negarse a negociar sobre estos cambios con la entidad elegida por el personal de contratación local para representarlo. Las organizaciones querellantes adjuntan a la queja varias comunicaciones según las cuales la Embajada no se considera obligada por el Convenio núm. 98 a negociar colectivamente con el personal sobre la modificación de sus condiciones de empleo (Memorando dirigido a los Jefes de Puesto en los Estados Unidos, de 11 de marzo de 2005) y se niega rotundamente a reconocer el sindicato AUSES/IFPTE y a negociar con él (carta de 13 de mayo de 2005 remitida por el Consejero de la Embajada sobre la Gestión del Cambio y por el Cónsul General). Entre*

otros argumentos esgrimidos para justificar esta negativa, se indica en particular que el Convenio núm. 98 no se refiere a la situación de los funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado.

- 1301.** *En respuesta a estas objeciones, las organizaciones querellantes sostienen que la definición del funcionario público al servicio de la administración del Estado no incluye al personal de contratación local de una embajada, toda vez que dicho personal no realiza actividades políticas de índole diplomática o similares. Además, la mayoría de los miembros del personal diplomático destinado en la Embajada está en realidad representado por un sindicato de funcionarios públicos del Reino Unido y amparado por un convenio colectivo que prevé la negociación de las condiciones de empleo (lo cual fue confirmado por el Gobierno en su respuesta). Así pues, el personal de contratación local debería gozar, a mayor razón, de los mismos derechos.*
- 1302.** *Las organizaciones querellantes observan asimismo que la respuesta negativa de la Embajada contradice la postura oficial de la Oficina de la Commonwealth y de Asuntos Exteriores (FCO) expresada en un telegrama y una carta del Secretario de Asuntos Exteriores fechados, respectivamente, los días 5 de febrero y 17 de marzo de 2005. En ellos el Secretario de Asuntos Exteriores indica que «no hay en principio motivo para impedir a la Embajada en Washington reconocer voluntariamente la asociación de personal AUSES y el sindicato de la IFPTE» y sugiere que «ambas partes se sienten a dialogar acerca de un acuerdo voluntario». Las organizaciones querellantes afirman que, en vez de ajustarse a esta postura, la Embajada no sólo se negó a reconocer el sindicato a efectos de la negociación colectiva, sino que además anunció planes de constituir un «Consejo Representativo del Personal» dominado por la dirección e invitó a los empleados a que actuaran mediante este último en vez de hacerlo mediante su sindicato (sobre este particular, las organizaciones querellantes citan el Boletín titulado In the Know: News about your pay and benefits from the HR Review Team – de 31 de marzo y 21 de abril de 2005). Esta propuesta se desechó con ulterioridad pero, según las organizaciones querellantes, sólo en el contexto de la rotunda negativa de la dirección a reconocer el AUSES/IFPTE y a negociar con él (las organizaciones querellantes adjuntan a este respecto una carta de la dirección de la Embajada, fechada el 13 de mayo de 2005).*
- 1303.** *El Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que los 10.000 empleados contratados localmente en puestos diplomáticos británicos están al servicio del Secretario de Estado de la Commonwealth y de Asuntos Exteriores. Sus contratos de empleo se rigen por la legislación local. Desde 2003, la responsabilidad de determinar la mejor retribución y las mejores condiciones de empleo para el personal local se ha delegado en los Jefes de Puesto, con las siguientes limitaciones: las disposiciones deben conformarse al derecho local, ajustarse al presupuesto asignado por el departamento correspondiente, ser asequibles desde el punto de vista económico y poder cumplirse a largo plazo, y acatar la normativa del Tesoro sobre la retribución del personal local. Finalmente, en esas disposiciones deberían tenerse presentes las fuerzas del mercado. El Gobierno agrega que, si bien en las embajadas británicas de todo el mundo se establecía antes una distinción importante entre las funciones desempeñadas por el personal contratado en el Reino Unido y el personal de contratación local, esta situación ha cambiado considerablemente en los 15 últimos años. En la red diplomática presente en el territorio de los Estados Unidos, el personal de contratación local ha ascendido a puestos de dirección (por ejemplo, de jefe de finanzas y gestión de los recursos humanos en la Embajada de Washington) y ha pasado a desempeñar funciones tradicionalmente diplomáticas que antes cumplía el personal contratado en el Reino Unido. Así pues, hay subsecretarios de contratación local que trabajan en la sección política de la Embajada.*
- 1304.** *Respecto a las relaciones entre la Embajada y la asociación del personal, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la Embajada siempre ha procurado dar participación al*

personal local en la adopción de decisiones y consultarlo sobre las cuestiones relativas a su empleo. La dirección de la Embajada mantenía desde hacía casi cincuenta años una estrecha relación de trabajo con la dirección de la AUSES. Si bien nunca hubo un proceso formal de negociación con ella, se la consultaba acerca de cualquier cambio que tuviese trascendencia en el empleo. Cuando la AUSES se afilió a la IFPTE, la Embajada quiso continuar la relación y así lo declaró públicamente. El Gobierno adjunta a este respecto una carta de 31 de marzo de 2005 (véase más adelante).

- 1305.** *En lo relativo a los antecedentes fácticos de este contencioso, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, a principios de 2004 la Embajada emprendió una revisión importante de su política de empleo para modernizar las prácticas correspondientes a fin de adecuarlas en mayor medida a las condiciones de empleo vigentes en las empresas estadounidenses. En virtud de la nota que el Embajador dirigiera a su personal el 1.º de abril de 2004, y que se adjunta a la respuesta del Gobierno:*

Los Jefes de Puesto en los Estados Unidos y el Consejo de Administración de Washington han decidido revisar las condiciones de empleo del personal de contratación local en los Estados Unidos. Creemos que las disposiciones actuales no reflejan las mejores prácticas de empleo profesional para nuestro personal y que necesitamos un nuevo enfoque. En esta nota se anuncian los principios que guiarán este nuevo enfoque, la manera en que se introducirán las nuevas disposiciones y el modo en que ustedes podrán intervenir en este empeño. ... Las consultas condicionarán en gran medida el modo de funcionamiento del equipo [de recursos humanos]. Este tendrá un programa de consulta periódica con la AUSES y el personal acerca de las opciones que se presenten. Redactará un manual revisado dirigido al personal, en el que se determinarán sus condiciones de empleo. También se celebrarán consultas al respecto. ... Se agradecerá que ustedes nos brinden su asesoramiento en cada fase de este proceso, ya sea de manera individual o colectiva. Estamos creando una caja electrónica de sugerencias a la que cada cual podrá dirigir comentarios y propuestas sobre este tema o cualquier otro.

Según el Gobierno, con arreglo a esta nota la dirección de la Embajada continuó el proceso de consulta y comunicación con el personal a lo largo de esta revisión, que duró un año. Se brindaron a la AUSES, a sus afiliados y demás miembros del personal de contratación local todas las oportunidades de contribuir a esta revisión (de manera anónima si así lo deseaban) y las conclusiones resultantes se publicaron para constancia de todo el personal y para recabar sus comentarios al respecto. Se mantuvieron reuniones con la AUSES casi todos los meses, desde marzo de 2004 hasta julio de 2005.

- 1306.** *El Gobierno también indica que se propuso constituir un consejo representativo del personal para que atendiese las preocupaciones de este último a fin de mejorar su comunicación con la dirección, pero la propuesta se desechó ante la oposición del personal y especialmente de su asociación. El nuevo conjunto de medidas introducido en abril de 2005 permitió ajustar en mayor medida la situación de la Embajada a la legislación y la práctica laborales estadounidenses, además de ofrecer unas condiciones competitivas en materia de retribución y prestaciones a fin de contratar, retener y motivar al personal de contratación local más selecto posible. El Gobierno considera que el sindicato, según se indica en la queja, no reconoce que los muchos cambios introducidos brindan a la mayoría de los miembros del personal una serie de condiciones de empleo mejores que aquellas previstas por la legislación estadounidense. El sindicato critica concretamente los cambios introducidos en las prestaciones de enfermedad ofrecidas al personal, y no reconoce que el nuevo sistema es más justo a diferencia del antiguo, que ofrecía ventajas anómalas al personal con muchos años de antigüedad en la Embajada.*
- 1307.** *El Comité toma nota también de que, según el Gobierno, después de que la AUSES se afiliase a la IFPTE (diciembre de 2004), el sindicato pidió que se abandonasen las nuevas políticas y exigió a la Embajada que negociase formalmente las modificaciones mediante un proceso de negociación colectiva. El sindicato insistía en el reconocimiento formal que*

implicaba el ejercicio de los derechos de negociación colectiva acerca de cualquier cambio que afectase a las condiciones de empleo del personal de contratación local y de los derechos exclusivos a comunicar con la dirección sobre las cuestiones de empleo, inclusive la intervención obligatoria del sindicato en los casos disciplinarios. La Embajada no estaba dispuesta a aceptar esas reivindicaciones. En cambio, sí estaba dispuesta a deliberar con el sindicato, de manera voluntaria, sobre las retribuciones y otras cuestiones de empleo (el Gobierno adjunta a este respecto las cartas de 13 de mayo a 2 agosto de 2005). El Gobierno indica que esta actitud se ajusta al tenor de la carta del Secretario de Asuntos Exteriores mencionada por las organizaciones querellantes y en cuya virtud no había motivo de principio para impedir que la Embajada reconociese voluntariamente la asociación de personal de la AUSES y el sindicato de la IFPTE. El sindicato, en cuanto uno de los representantes (entre otros), podía entablar con la Embajada deliberaciones sobre un acuerdo voluntario. Ya se habían mantenido algunas discusiones de este tipo y la Embajada deseaba proseguirlas. Sin embargo, el intento de la Embajada de instaurar un marco voluntario de consulta se dejó a un lado tras la incoación de la presente queja por el AUSES/IFPTE.

1308. *Según el Gobierno, la Embajada nunca se avino a aceptar la negociación colectiva con el sindicato, ni se consideró obligada en este sentido por toda una serie de razones jurídicas y prácticas que se explican a continuación. En primer lugar, el Gobierno declara que, cuando actúa como empleador del personal de contratación local de la Embajada, fuera de su propio territorio, los contratos de empleo se rigen por la legislación del Estado receptor, por lo que el Gobierno queda vinculado a la legislación laboral de dicho Estado (según el Gobierno, ello viene confirmado por una resolución reciente de la Comisión de Apelación de la Cámara de los Lorens: Serco contra Lawson [2006] UKHL 3, párrafo 39). Con todo, la Ley de Relaciones Laborales de los Estados Unidos excluye expresamente las administraciones federal, estatales y locales del ámbito de aplicación de esas disposiciones, de modo que no existe marco jurídico que rija las pautas por las que la Embajada debería abordar en su trato con el personal local. En general, el AUSES/IFPTE pretende obtener mayor protección que la prevista en la legislación laboral, razón por la cual optó por no remitir su causa al Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) de los Estados Unidos.*

1309. *A este respecto, el Comité recuerda las conclusiones que se alcanzaron en un caso similar, relativo al personal de contratación local de la Embajada de Sudáfrica en Irlanda [caso núm. 2197, 334.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión (mayo-junio de 2004), párrafos 95 a 131]. El Comité recuerda que en aquel caso el Gobierno del Estado de envío (Sudáfrica) sostuvo que la relación entre una embajada, en calidad de empleador, y su personal de contratación local está regulada por la ley del país en donde se encuentra la embajada. El Gobierno del Estado receptor (Irlanda) informó al Comité de Libertad Sindical que no se había resuelto (en ese país) si el personal local quedaba sujeto a la legislación del Estado receptor o si, al contrario, quedaba amparado por la inmunidad, y de que todo dependía de las funciones concretas que realizase ese personal. A este respecto, el Comité consideró que «si bien la cuestión relativa a la aplicación de la legislación del Estado receptor al personal de contratación local de una Embajada determinada obedecía a una serie de circunstancias que sólo podían ser determinadas mediante un análisis casuístico, la aplicación de los principios internacionales fundamentales de la libertad sindical contenidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia era obligatoria para todos los Estados Miembros». «En virtud de los principios mencionados que vinculan a todos los Estados Miembros de la OIT, sería incorrecto abandonar al personal de contratación local en el ámbito internacional simplemente en razón de una situación ambigua relativa a la aplicación de la legislación nacional. En consecuencia, aunque todavía quedase por determinar la legislación nacional aplicable al personal de contratación local, el Comité, en aras de la justicia, podía examinar cuál era la autoridad de la que dependía el empleador, es decir, la Embajada, que en este caso era claramente el Gobierno, habida cuenta de la innegable*

soberanía que ejercía sobre los funcionarios y empleados que lo representaban en el mundo» [op. cit., párrafos 106 y 107]. En consecuencia, el Comité concluyó que «en el caso de que haya existido una violación de las normas internacionales del trabajo de los principios sobre libertad sindical y negociación colectiva, el Gobierno de Sudáfrica [Estado de envío] era quien se encontraba en la mejor posición para adoptar medidas necesarias a fin de reparar dicha violación» [op. cit., párrafo 108].

1310. *El Comité toma nota de que el Gobierno cuestiona la decisión que aquél adoptó sobre el caso núm. 2197, pues si bien decidió que los Convenios núms. 87 y 98 se aplicaban al personal de contratación local, los fundamentos de esa decisión no resultaban claros. Según el Gobierno, si el Comité aplicaba el criterio «jurisdiccional» en vez del «territorial», debía sostenerse con todo el respeto debido que no se había adoptado el planteamiento correcto. Todo Estado parte en un convenio de la OIT tiene la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto en él en su propio territorio. El Gobierno se refiere a los artículos 21 y 22 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y a los artículos 30 y 31 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares en apoyo de la tesis según la cual los locales de las misiones diplomáticas y consulares no forman parte del territorio del Estado de envío. Agrega que, contrariamente a otros instrumentos referentes a los derechos humanos, la Constitución y los convenios de la OIT no contienen una cláusula jurisdiccional que haga la protección extensiva a aquellas personas que «entran en el ámbito jurisdiccional de» una parte contratante, lo cual ampliaría los derechos contemplados en el convenio considerado a los actos realizados fuera del territorio del Estado interesado, con inclusión de los actos realizados por los agentes diplomáticos y consulares fuera del territorio del Estado. Así pues, el Gobierno no queda en modo alguno obligado a dar cumplimiento a los convenios de la OIT en las misiones diplomáticas y consulares respecto al personal de contratación local, toda vez que en este supuesto el criterio idóneo es el territorial y no el jurisdiccional. Según el Gobierno, los convenios de la OIT se aplican en todo el territorio del Estado pero no se hacen extensivos a los actos realizados fuera del territorio del Estado interesado, ni a los actos realizados por los agentes diplomáticos y consulares fuera del territorio del Estado.*

1311. *El Comité toma nota de que el Gobierno, al referirse a los artículos de las Convenciones de Viena sobre relaciones diplomáticas y consulares, plantea una cuestión importante: la de la inmunidad soberana de los funcionarios de las embajadas, consulados y otras oficinas del Estado, en el desempeño de sus funciones. El Comité considera que el hecho de estar los funcionarios de embajada, consulados, y demás oficinas amparados por la inmunidad en el ejercicio de sus funciones, inclusive el ejercicio de las funciones de empleador de personal de contratación local, indica dos realidades: en primer lugar, que es el Gobierno del Estado de envío el que ejerce la autoridad soberana sobre la embajada, los consulados, y demás oficinas, con inclusión de su personal. En particular, aun si la legislación local es aplicable al personal de contratación local, su cumplimiento no puede hacerse efectivo en contra de la voluntad de las autoridades de la embajada o consulares consideradas como empleadores, en vista de la inmunidad que las ampara (así pues, es cuestionable que el personal de contratación local pueda recurrir de hecho al NLRB contra la Embajada). En segundo lugar, en calidad de empleador del personal localmente contratado, el Gobierno del Estado de envío está en mejor postura para adoptar las medidas necesarias a efectos de velar por el cumplimiento de los principios fundamentales relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva respecto de ese personal. En consecuencia, el Comité tiene dificultades en aceptar el argumento del Gobierno según el cual no queda obligado a dar cumplimiento a los principios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en las embajadas, los consulados y otras oficinas, ya que es el Gobierno quien ejerce la autoridad soberana sobre esas oficinas y es también él quien, en su calidad de empleador, está en condiciones de velar por el efectivo cumplimiento de los principios en esas oficinas.*

- 1312.** *El Comité desea recalcar a este respecto que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 15]. Por ello se espera que todos los Estados Miembros de la OIT cumplan esos principios expresados y desarrollados en los convenios fundamentales sobre libertad sindical y negociación colectiva; esta obligación también se aplica, según el Comité, a las embajadas, los consulados y demás oficinas, al formar éstos parte integrante de la administración pública. El Comité observa que esta postura también se refleja en la comunicación del Secretario de Asuntos Exteriores fechada el 5 de febrero de 2005, en la que se indica que todos los puestos diplomáticos del Reino Unido «deben respetar en sus propias prácticas laborales las normas fundamentales del trabajo [con base en los ocho convenios fundamentales de la OIT]». Por tanto, aunque el Comité aceptase el argumento del Gobierno según el cual los convenios de la OIT no son aplicables a las embajadas por no formar éstas parte del territorio del Reino Unido, el Comité considera que este argumento no es aplicable a los principios fundamentales de la libertad sindical, que tiene por mandato promover. El Comité procederá por tanto al examen de los otros argumentos del Gobierno acerca de la aplicación sustantiva de los convenios sobre libertad sindical en la medida en que se refieran a los principios fundamentales de la libertad sindical.*
- 1313.** *El Comité toma nota de que el Gobierno mantiene que, aunque los convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva resulten aplicables, no incurre en una violación de las obligaciones emanadas de dichos convenios al no quedar obligado a entablar negociaciones colectivas con el AUSES/IFPTE ni a reconocer a este sindicato a efectos de la negociación colectiva, y ello por los motivos siguientes: 1) los miembros del personal de contratación local de la Embajada son funcionarios públicos al servicio de administración del Estado sujetos a la exclusión prevista en el artículo 6 del Convenio núm. 98; 2) respecto de los miembros del personal que no puedan entrar en ese supuesto de exclusión, el artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a negociar colectivamente ni impone al Gobierno obligación alguna de dar efectivo cumplimiento a la negociación colectiva por medios coercitivos, al referirse expresamente a procedimientos de negociación voluntaria, y 3) al facilitar las actividades del sindicato y de la asociación del personal y estar dispuesta a entablar un diálogo constructivo (no una negociación colectiva formal), la Embajada hizo cuanto estaba en sus manos para «estimular y promover el uso de procedimientos de negociación voluntaria» de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. Por tanto, seguirá comunicando directamente con el personal y descarta otorgar a este respecto derechos exclusivos a un sindicato. El Gobierno ha ofrecido entablar deliberaciones sobre un acuerdo voluntario y está dispuesto a discutir con el sindicato, de manera voluntaria, sobre las retribuciones y otras cuestiones de empleo, según se indica en las cartas de 17 de marzo y 13 de mayo de 2005. El Gobierno también considera que no ha vulnerado el Convenio núm. 87, ya que nunca se ha injerido en modo alguno en la libertad sindical o en el derecho de sindicación del personal y ha permitido al AUSES/IFPTE captar nuevos afiliados, organizar reuniones, comunicar con sus miembros, etc.*
- 1314.** *En lo referente a si el artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga al Gobierno a dar cumplimiento efectivo a la negociación colectiva (punto 2) planteado anteriormente por el Gobierno), el Comité recuerda que el artículo 4 del Convenio núm. 98 requiere la adopción de medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. 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. La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implicar el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación. Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer*

*coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 925 a 927]. Al mismo tiempo, el Comité considera que si bien los gobiernos no están obligados a velar, por medios coercitivos, por el cumplimiento efectivo de la negociación colectiva, sí tienen la obligación de fomentar y promover la negociación colectiva voluntaria de buena fe entre las partes, incluido él en su calidad de empleador. 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. Tanto los empleadores como los sindicatos deberían participar en las negociaciones de buena fe y hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes. La existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 934, 935 y 936].*

1315. *El Comité toma nota a este respecto de que, según el Gobierno, el AUSES/IFPTE adoptó una actitud intransigente al insistir en el reconocimiento formal que implicaba el ejercicio de los derechos de negociación colectiva sobre todo cambio que afectase a las condiciones de empleo del personal de contratación local y los derechos exclusivos de comunicación con la dirección sobre las cuestiones de empleo, a lo cual el Gobierno no podía acceder. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la Embajada debería reconocer al sindicato como representante exclusivo de la unidad de negociación, siempre y cuando el AUSES/IFPTE sea el sindicato elegido por mayoría. El Comité también toma nota de que la Embajada mantiene que emplea a su personal de contratación local en virtud de la legislación estadounidense, por la que en realidad se instaure un sistema de representación exclusiva tanto en el sector privado como en el público. 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**, op. cit., párrafo 938]. En lo que respecta concretamente a la cuestión de la representación exclusiva, el Comité recuerda que son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como con aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 950].*

1316. *Pasando a la cuestión de si se estimula y promueve de hecho la negociación colectiva (punto 3) arriba mencionado), el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la Embajada ha adoptado medidas para permitir al sindicato captar nuevos afiliados, organizar reuniones, utilizar los medios oficiales de comunicación para comunicar con el personal y aprovechar las facilidades que se le brindan para organizar reuniones. Además, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno al alegato, según la cual la propuesta inicialmente promovida de constituir un consejo representativo del personal se desechó ante la oposición del sindicato. También toma nota, sin embargo, de que la Embajada anuló la deducción de las cuotas sindicales en nómina en cuanto la AUSES se afilió a la IFPTE con motivo de la insistencia del sindicato, respecto del tema del reconocimiento, en que la Embajada dedujese las cuotas sindicales en nómina. El Comité recuerda a este respecto que, sin perjuicio de que se hiciera esta deducción extensiva a todos los miembros del personal, la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones, no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 475]. El Comité considera incompatible con los principios de libertad sindical la extensión unilateral a todo el personal de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina cuando no exista un acuerdo colectivo entre las partes al respecto.*

- 1317.** Además, el Comité observa que la Embajada se negó categóricamente reiteradas veces a entablar negociaciones con el sindicato, y propuso en su lugar que se configurase un marco de consultas. Por ejemplo, el Comité toma nota de que en la carta fechada el 13 de mayo de 2005, la dirección de la Embajada indicó que:

... no era realista esperar que la Embajada entablara con la AUSES o cualquier otra agrupación una negociación colectiva formal sobre las condiciones de empleo... no tendríamos inconveniente en comprometernos a deliberar con ustedes de antemano antes de actuar sobre cualquier propuesta de cambio. Con todo, nos reservaríamos el derecho de introducir los cambios que estimásemos necesarios aunque hayamos podido alcanzar un acuerdo con ustedes... Según indiqué anteriormente, el resultado de nuestras deliberaciones [propuestas] no será un «acuerdo colectivo» ni un «conjunto de medidas definitivo».

Asimismo, el Comité toma nota de que, según la carta fechada el 31 de marzo de 2005, la oferta de la Embajada de entablar discusiones voluntarias no equivale en modo alguno a una invitación a negociar colectivamente, al centrarse principalmente en la intervención del sindicato en quejas individuales y al estar formulada con un lenguaje que evita toda alusión a la negociación de un acuerdo colectivo, o a la renegociación de la decisión unilateral de modificar las condiciones de empleo del personal de contratación local. En particular, en la carta se indicaba entre otras cosas que «una serie de razones prácticas y apremiantes obligaron a la Embajada a introducir el 1.º de abril de 2006 un nuevo manual de políticas de empleo», pero que la Embajada «quería proseguir el diálogo con el personal y sus representantes acerca de nuestras políticas de empleo». Reconociendo que la Embajada no «dispone hoy día de una tribuna donde puedan intercambiarse ideas y expresarse las preocupaciones sobre las cuestiones de empleo entre el personal, sus representantes y la dirección», «desearían que la asociación del personal y el sindicato desempeñasen un papel dinámico en estas discusiones» y celebran poder deliberar de «las posibles condiciones de un acuerdo voluntario entre nosotros para reconocer su función. En particular, creemos que tenemos mucho en común en lo que respecta a la función del sindicato en los procedimientos de queja y de orden disciplinario».

- 1318.** El Comité observa que la posibilidad de plantearse consultas voluntarias en lugar de la negociación está vinculada a la cuestión de saber si los miembros del personal de contratación local son funcionarios públicos al servicio de la administración del Estado que entran en el supuesto de exclusión del artículo 6 del Convenio núm. 98 (punto 1) planteado por el Gobierno anteriormente). El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la definición de funcionario público al servicio de la administración del Estado no se aplica al personal de contratación local de una embajada, ya que éste no realiza actividades de política diplomática o similares. El Comité también toma nota no obstante de que, según el Gobierno, muchos miembros del personal de contratación local de la Embajada realizan claramente actividades idénticas a las de sus colegas contratados en el Reino Unido. También hay subsecretarios de contratación local que trabajan en la sección política de la Embajada, informan acerca de cuestiones políticas delicadas con pleno acceso a información confidencial, y supervisan personal administrativo contratado en el Reino Unido. El Comité también toma nota de que, según el Gobierno, algunos miembros del personal de contratación local ocupan cargos de dirección (jefes de finanzas y administradores de recursos humanos) y que alrededor de un 26 por ciento del personal de contratación local desempeña funciones de dirección y de otra índole. El Gobierno considera que esos miembros del personal se hallan claramente al servicio de la administración del Estado, lo cual incluye las relaciones exteriores. Además, no sólo aquellos miembros del personal que desempeñan funciones de dirección están al servicio de la administración del Estado, sino que todos los miembros de personal de contratación local empleados por el Secretario de Asuntos Exteriores en los Estados Unidos están al servicio de la Corona y tienen condición para actuar en calidad de agentes del Gobierno del Reino Unido. Todos ellos trabajan en un entorno en que manejan información sumamente confidencial referente al Estado o pueden

tener conocimiento de ella y están sujetos a un proceso de autorización de seguridad. Todos trabajan claramente en cuanto funcionarios públicos para el Gobierno del Reino Unido. De ello se desprende que, según plantea el Gobierno, todo el personal de contratación local en los Estados Unidos está al servicio de la administración del Estado a efectos del artículo 6 del Convenio núm. 98. El Comité también toma nota de que en una comunicación ulterior el Gobierno facilitó un cuadro estadístico (véase el anexo), así como descripciones detalladas de las tareas de una muestra representativa del personal de contratación local.

- 1319.** *El Comité observa que, según consta en la comunicación del Gobierno, las tareas del personal de contratación local incluyen el mantenimiento relacionado con el edificio, la gestión y la adquisición de bienes, la asistencia administrativa a diversos departamentos, así como las actividades de presión, las consultas y los servicios de asesoramiento (en distintos grados del escalafón) en los ámbitos siguientes: recursos humanos (incluidos análisis comparados de los sistemas de los Estados Unidos y del Reino Unido en materia de pensiones, bienestar y política de los mercados de empleo); comercio e inversiones; relaciones gerenciales entre el Reino Unido y los Estados Unidos; normativa estadounidense con trascendencia en los intereses económicos del Reino Unido; política medioambiental y ciencias e innovación. Con la posible salvedad del Vicecónsul y del Fiscalizador de pasaportes, el Comité tiene dificultades en considerar que las funciones arriba indicadas corresponden en general a funcionarios públicos contratados en la administración del Estado, ya que las tareas correspondientes no parecen entrañar el ejercicio de autoridad alguna en nombre del Estado. Además, el Comité no acierta a comprender la justificación de garantizar a los miembros del personal de contratación local menos derechos de negociación colectiva con respecto a aquéllos de los que disfrutaban sus colegas contratados en el Reino Unido y que, según el Gobierno, desempeñan actividades idénticas y son representados por sindicatos británicos, amén de estar cubiertos por convenios colectivos, sin perjuicio de que estén contratados al servicio de la administración del Estado o no lo estén.*
- 1320.** *El Comité desea recalcar 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, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 886]. El simple hecho de que un funcionario forme parte de la categoría de «empleados no manuales» no constituye por sí solo un criterio para determinar su pertenencia a la categoría de los empleados que están al servicio de la administración del Estado, ya que si tal fuera el caso, se vería muy limitado el alcance del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 892]. Del mismo modo, el Comité no considera que el mero hecho de que un funcionario público deba someterse a un proceso de autorización de seguridad le confiera la calidad de empleado contratado al servicio de la administración del Estado. Así pues, el Comité considera que la Embajada debería negociar con el AUSES/IFPTE respecto de las condiciones del personal de contratación local. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias con miras a estimular y promover negociaciones entre la Embajada, las misiones consulares y demás oficinas del Reino Unido en los Estados Unidos, por un parte, y el AUSES/IFPTE, por otra parte, para lograr un acuerdo sobre la índole de su relación y sobre las condiciones de empleo del personal de contratación local, y lo mantenga informado de la evolución de la situación.*

Recomendación del Comité

1321. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:*

El Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias con miras a estimular y promover negociaciones entre la Embajada, las misiones consulares y demás oficinas del Reino Unido en los Estados Unidos, por una parte, y el AUSES/IFPTE, por otra parte, para lograr un acuerdo sobre la índole de su relación, y que lo mantenga informado de la evolución de la situación.

Anexo

Cuadro estadístico y ejemplos de puestos ocupados por miembros del personal de contratación local en Estados Unidos

Grado 1	Número de miembros del personal de contratación local	Porcentaje de miembros del personal de contratación local	Ejemplos de empleos
1	26	5	Pinche de cocina Personal de alojamiento provisional
2	34	6	Secretario de pasaportes Secretario auxiliar administrativo y de recibos Empleado de mantenimiento general
3	121	21	Personal de asuntos inmobiliarios Fiscalizador de pasaportes Personal encargado de las prestaciones y los recursos humanos
4	86	15	Oficial de visitas y administración Auxiliar personal del Secretario de prensa Administrador de bienes
5	126	22	Encargado general de contratación y recursos humanos Personal de desarrollo gerencial (seguridad nacional) Oficial adjunto de asuntos públicos
6	46	8	Director adjunto de Estates Services Group Funcionario de adquisiciones Vicecónsul de la oficina de pasaportes
7	42	7	Consejero en políticas, relaciones comerciales y asuntos normativos Altos cargos en recursos humanos
8	61	11	Funcionario de comercio e inversión del Reino Unido Funcionario de ciencias e innovaciones sobre cuestiones globales Administrador de relaciones exteriores, oficina de Irlanda del Norte
9	19	3	Alto consejero en cuestiones laborales de pensiones y enseñanza
10	14	2	Jefe de recursos humanos
Total	575	100	

CASO NÚM. 2466

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

**Queja contra el Gobierno de Tailandia
presentada por
el Sindicato de Trabajadores de Thai Industrial Gases (TIGLU)**

Alegatos: la organización querellante alega que en varias ocasiones el empleador ha intentado destruirlo e impedir la negociación colectiva mediante diversos actos de discriminación antisindical, a saber: el despido de cuatro dirigentes sindicales de alto nivel un mes después de hacerse público el registro del sindicato; la prohibición para los miembros del equipo de negociación de entrar en los locales de la empresa; la negativa a pagar una prima a los afiliados y representantes del sindicato, y la interposición de acciones judiciales por parte del empleador contra los dirigentes sindicales para contrarrestar resoluciones de tribunales laborales y de derechos humanos por las que se reconoció que había habido despido improcedente y se ordenó el reintegro de las personas así despedidas

1322. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores de Thai Industrial Gases (TIGLU), fechada el 10 de septiembre de 2005. La organización querellante presentó informaciones complementarias por comunicación de 19 de junio de 2006.
1323. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 17 de julio y 27 de octubre de 2006.
1324. Tailandia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1325. En su comunicación de 10 de septiembre de 2005, la organización querellante declara que el empleador Thai Industrial Gases (Public) Co. Ltd. realizó varios actos para destruir el sindicato y frustrar la negociación colectiva, a saber:
- el 13 y el 25 de noviembre de 2004, el empleador prohibió a los dirigentes sindicales realizar actividades relacionadas con el sindicato e impidió a nueve representantes sindicales encargados de negociar un convenio colectivo entrar en la empresa, lo cual detuvo las negociaciones;

- el 25 de noviembre de 2004, el empleador optó por no abonar primas a los miembros sindicales ni a aquellos que participaban en la negociación de un convenio colectivo. En consecuencia, algunos representantes se retiraron del equipo de negociación para poder percibir dichas primas y las negociaciones quedaron suspendidas;
- el 14 de diciembre de 2004, el empleador dio por terminada la relación de trabajo del presidente, el vicepresidente, el tesorero, y un organizador del sindicato. Más tarde, acusó de robo al presidente, al tesorero y al organizador por haber fotocopiado documentos sindicales que debían utilizarse en las negociaciones del convenio colectivo. Los miembros del equipo de negociación perdieron confianza después del despido del presidente del sindicato, lo cual frustró las negociaciones. La organización querellante declara que el número de afiliados al sindicato descendió y que resultaba casi imposible lograr la afiliación de nuevos miembros, al temer éstos ser despedidos. También indica que la terminación de la relación de trabajo con el tesorero del sindicato obligó a suspender el proceso de toda nueva afiliación, que no podía darse por buena mientras los trabajadores no hubieran abonado sus cuotas sindicales;
- el 7 de diciembre de 2004, la Comisión Nacional de Derechos Humanos pidió justicia y ayuda urgente. El 28 de enero de 2005, el presidente y el tesorero del sindicato incoaron una acción ante la Comisión de Relaciones Laborales. El vicepresidente del sindicato entabló una demanda similar ante esa misma comisión el 1.º de febrero. El 25 de abril de 2005, la Comisión Nacional de Derechos Humanos publicó su informe en el que concluía que el despido del presidente y del tesorero era ilícito e improcedente. La Comisión de Relaciones Laborales desestimó la demanda del vicepresidente por orden de 3 de junio de 2005, pero por orden de 13 de junio de 2005 resolvió que el presidente y el tesorero fuesen readmitidos en su puesto de trabajo con el abono de los sueldos devengados;
- el 1.º de julio de 2005, el empleador presentó una demanda contra el presidente y el tesorero del sindicato por motivo de robo. Según la organización querellante, el empleador había entablado esta acción para dejar sin efecto las resoluciones de la Comisión de Relaciones Laborales y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que habían concluido que los empleados despedidos lo habían sido de manera improcedente, de suerte que ordenaban su readmisión. En la misma fecha, el empleador también recurrió ante el Tribunal Central del Trabajo contra la sentencia de 13 de junio de 2005 de la Comisión de Relaciones Laborales;
- el 11 de julio de 2005, el presidente y el tesorero del sindicato recibieron notificación del empleador en la que se indicaba que no podrían ser readmitidos en virtud de la orden de la Comisión de Relaciones Laborales mientras el Tribunal Central del Trabajo no hubiera resuelto acerca del recurso de apelación del empleador.

1326. El TIGLU facilita información adicional en apoyo de su queja por comunicación de 19 de junio de 2006, según la cual:

- el 19 de diciembre de 2005, el Tribunal Provincial de lo Penal de Sara Buri desestimó la causa incoada por el empleador por motivo de robo contra el presidente y el tesorero del sindicato. El empleador impugnó la resolución del tribunal;
- el 14 de marzo de 2006, el Tribunal Central del Trabajo desestimó la acción sostenida por el empleador, quien pretendía se invalidase la orden de la Comisión de Relaciones Laborales. En virtud de la sentencia, el empleador debía cumplir la orden de la Comisión de Relaciones Laborales, pero el empleador la impugnó ante el Tribunal Supremo el 20 de marzo de 2006. El 8 de mayo del mismo año el sindicato pidió la impugnación del recurso de apelación incoado por el empleador;

- del 14 al 17 de marzo de 2006, se pidió a tres empleados de la sección sindical que abandonasen el sindicato, so pena de ser despedidos. Un total de cuatro empleados cesaron así en su afiliación al sindicato;
- el 22 de mayo de 2006, la organización querellante presentó al empleador una lista de 19 pretensiones. Las negociaciones correspondientes se celebraron el 25 de marzo de 2006, pero no desembocaron en acuerdo alguno. La siguiente ronda de negociaciones debía celebrarse el 23 de junio de 2006.

B. Respuesta del Gobierno

- 1327.** En su comunicación de 17 de julio de 2006, el Gobierno indica que, respecto a la queja presentada por el presidente y el tesorero del sindicato — Sres. Chatchai Payasen y Chatri Jarusuvanwong — el 28 de abril de 2005, la Comisión de Relaciones Laborales del Departamento de Protección y Bienestar en el Trabajo emitió la orden núm. 54-55/2005. De conformidad con la misma, los dos delegados sindicales habían sido despedidos de manera improcedente en violación del artículo 121 de la Ley de Relaciones Laborales (y, en particular, por haber sido representantes en una negociación colectiva y fundadores del sindicato), por lo que se solicitaba su readmisión en el puesto de trabajo, con abono de los sueldos devengados, así como la concesión de los incrementos y primas salariales anuales para respetar las condiciones normales de empleo.
- 1328.** En su comunicación de 27 de octubre de 2006, el Gobierno declara que el 18 de marzo del mismo año el empleador recurrió ante el Tribunal Supremo para que invalidase la resolución de 14 de marzo de 2006 del Tribunal Central del Trabajo por la que se respaldaba la orden núm. 54-55/2005 de la Comisión de Relaciones Laborales. El Gobierno añade que el recurso estaba todavía pendiente ante el tribunal y que no podía indicar cuándo recaería la decisión.
- 1329.** En lo referente a las acusaciones de robo presentadas contra los Sres. Payasen y Jarusuvanwong, el Gobierno declara que el Tribunal Provincial de lo Penal de Sara Buri desestimó la causa y que el empleador había recurrido contra la decisión de ese tribunal. El caso estaba todavía pendiente de apelación.

C. Conclusiones del Comité

- 1330.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de actos de discriminación antisindical, a saber, despidos, amenazas de terminación de la relación de trabajo para presionar a empleados a fin de que cesasen en su afiliación sindical, y otros actos destinados a frustrar la negociación colectiva. Según la organización querellante, cuatro delegados del sindicato fueron despedidos a causa de su afiliación sindical, mientras que otros cuatro fueron presionados por el empleador para retirarse del sindicato, so pena de terminación de la relación de trabajo. La organización querellante considera que estos actos evidencian la intención del empleador de destruir el sindicato y añade que además han vuelto casi imposible la afiliación de nuevos miembros al sindicato. El Comité toma nota de que el Gobierno no refuta estos alegatos y, en lo referente al despido del presidente y del tesorero del sindicato, confirma que la Comisión de Relaciones Laborales concluyó el 28 de abril de 2005, que los dirigentes sindicales habían sido despedidos de manera improcedente. La orden de la Comisión de Relaciones Laborales de que se reintegre a esas personas en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos fue ulteriormente confirmada por el Tribunal Central del Trabajo el 14 de marzo de 2006.*
- 1331.** *En vista de la información que antecede, el Comité no puede menos de concluir que el despido del presidente y el tesorero del sindicato, así como la instigación a la*

desafiliación sindical so pena de la terminación de la relación de trabajo, constituyen actos de discriminación antisindical. El Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 770]. Tomando nota de que los despidos arriba mencionados se refieren a cuatro dirigentes sindicales (el presidente, el vicepresidente, el tesorero y un organizador sindical), el Comité recalca 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 sus representantes en plena libertad [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 799]. Recordando que el Gobierno es responsable de prevenir todo acto de discriminación antisindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que esos dirigentes sindicales sean reintegrados en su puesto de trabajo, con el pago de los salarios caídos, y que los empleados que cesaron en su afiliación al sindicato puedan reafiliarse a él, libres de toda amenaza de terminación de la relación de trabajo y de cualquier otra forma de represalia. Si bien observa que el empleador recurrió contra la decisión de 14 de marzo de 2006 del Tribunal Central del Trabajo, por la que se confirmó la orden núm. 54-55/2006 de la Comisión de Relaciones Laborales, que concluyó que el presidente y el tesorero del sindicato habían sido despedidos de manera improcedente, el Comité espera que el Gobierno asegurará el reintegro de esos dos dirigentes en su puesto de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y que le envíe una copia de la sentencia del Tribunal Supremo en cuanto se dicte.

Recomendación del Comité

1332. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:*

Recordando que el Gobierno es responsable de prevenir todo acto de discriminación antisindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar el reintegro en su puesto de trabajo de los cuatro dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Thai Industrial Gases, con el pago de los salarios caídos, y que los empleados que cesaron en su afiliación al sindicato puedan reafiliarse a él, libres de toda amenaza de terminación de la relación de trabajo y de cualquier otra forma de represalia. Si bien observa que el empleador recurrió contra la decisión de 14 de marzo de 2006 del Tribunal Central del Trabajo, por la que se confirmó la orden núm. 54-55/2006 de la Comisión de Relaciones Laborales, que concluyó que el presidente y el tesorero del sindicato habían sido despedidos de manera improcedente, el Comité espera que el Gobierno asegurará el reintegro de esos dos dirigentes sindicales en su puesto de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y que le envíe una copia de la sentencia del Tribunal Supremo en cuanto ésta se dicte.

CASO NÚM. 2365

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 denuncia la expulsión del país y la negativa a dejar entrar en él a sindicalistas extranjeros que colaboran con el ZCTU; el patrocinio de una facción rival dentro del ZCTU que pretende socavar la dirección del ZCTU; la disolución de reuniones del ZCTU; el allanamiento de la sede del ZCTU y la confiscación ilegal de bienes del sindicato; la puesta en marcha de investigaciones de acusaciones de mala práctica financiera para hostigar al sindicato y varios casos de detención, retención y apaleamiento de miembros y funcionarios del ZCTU — muchos de ellos cometidos cuando se reprimió una manifestación organizada por el ZCTU el 13 de septiembre de 2006

- 1333.** El Comité ya ha examinado este caso en cuanto al fondo en tres ocasiones, la más reciente de ellas en su reunión de junio de 2006, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 342.º informe, párrafos 1040 a 1053, aprobado por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión].
- 1334.** El querellante presentó informaciones complementarias en respaldo de su queja en una comunicación de fecha 28 de septiembre de 2006. El Gobierno envió sus observaciones adicionales, en varias comunicaciones de fechas 6 de septiembre, 14 de septiembre, 1.º de octubre y 17 de octubre de 2006.
- 1335.** 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).

Antecedentes

A. Examen anterior del caso

1336. En su anterior examen del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 342.º informe, párrafo 1053]:

- a) el Comité insta firmemente al Gobierno a que sea más cooperativo en el futuro;
- b) el Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado de la situación de los 56 trabajadores despedidos de la empresa Netone, y le envíe copia de toda sentencia judicial pronunciada al respecto;
- c) el Comité insta al Gobierno una vez más a que le mantenga informado de los acontecimientos que se produzcan en relación con la situación en Zimpost y en la empresa TelOne, y a que le envíe información detallada sobre las razones de la detención de los siguientes dirigentes sindicales y sindicalistas: Sr. Sikosana, detenido en Bulawayo el 11 de octubre de 2004, y otros seis sindicalistas detenidos en Gweru; Sres. Mparutsa, Mereki y Kaditera, detenidos en Mutare; Sres. Marowa, Mhike, Nhanhanga, y Chiponda detenidos el 6 de octubre de 2004, y Sres. Khumalo, Ngulube y Munumo, detenidos el 11 de octubre de 2004;
- d) el Comité pide al Gobierno que le envíe copia de la sentencia judicial dictada contra el Sr. Choko y otros ocho dirigentes sindicales por su participación en una manifestación el 18 de noviembre de 2003 en Bulawayo;
- e) el Comité insta al Gobierno a que se asegure de que el Sr. Takaona sea reintegrado rápidamente en sus funciones en Zimpapers, o en un puesto equivalente, sin pérdida de salario ni beneficios, y le mantenga informado de los acontecimientos a ese respecto;
- f) el Comité insta al Gobierno a que anime al empleador a reconsiderar la decisión de traslado que afecta al dirigente sindical, Sr. Mangezi, a fin de permitirle regresar oportunamente a su lugar de trabajo inicial, si así lo desea. Pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto;
- g) el Comité reitera su profunda preocupación por la extrema gravedad del clima sindical que en general reina en Zimbabwe, y señala una vez más de modo especial esta situación a la atención del Consejo de Administración, y
- h) el Comité pide al Gobierno que acepte recibir a una misión de contactos directos.

B. Nuevos alegatos

1337. En su comunicación de 28 de septiembre de 2006, la CIOSL transmitió información complementaria, relativa fundamentalmente a actos de intimidación, hostigamiento y violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas que se produjeron de febrero de 2005 a septiembre de 2006.

Información actualizada sobre las detenciones, el 5 de agosto de 2005, de cuatro dirigentes sindicales

1338. En cuanto a la detención de cuatro dirigentes del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) en Gweru el 5 de agosto de 2004 (Lucia Matibenga, vicepresidenta del ZCTU; Wellington Chibebe, secretario general del ZCTU; Sam Machinda, vicepresidente encargado de la región central del ZCTU, y Timothy Kondo, oficial de actividades de promoción del ZCTU), a la que el querellante se había referido en una comunicación anterior, el querellante afirma ahora que las causas de la Sra. Matibenga y de los Sres. Machinda y Kondo se vieron el 3 de noviembre de 2004 y que posteriormente fueron

retiradas las acusaciones que pesaban contra ellos. En cuanto a la causa contra el Sr. Chibebe, fue sobreseída por falta de pruebas.

La intromisión de las autoridades en las actividades de cooperación internacional del sindicato

- 1339.** El querellante cita varios casos de actividades encaminadas a hacer obstrucción a la cooperación sindical internacional, entre ellos el hostigamiento y la expulsión de sindicalistas extranjeros. El 9 de febrero de 2005, dos educadores sindicales sudafricanos, Bobby Marie y Vichemina Prout, fueron expulsados por funcionarios de los servicios de inmigración de Zimbabwe. Ambos se hallaban en Zimbabwe a solicitud del Consejo de Coordinación Sindical del Africa Meridional (SATUCC) para analizar con el ZCTU la cuestión de la creación de una escuela sindical para trabajadores de Africa Meridional. A su llegada a Harare, los funcionarios de inmigración les dijeron que todos los sindicalistas debían estar avalados por «cartas de acreditación» del Ministerio de Trabajo. Como no las tenían, fueron devueltos en el mismo avión en que habían llegado.
- 1340.** El 29 de octubre de 2005, dos representantes de la Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F) recibieron información según la cual se había enviado a una pandilla para que les diera una paliza durante su visita a la Federación de Trabajadores Unidos del Vestido, los Textiles y el Cuero de Zimbabwe (FUCTLWZ). El querellante asegura que los dos funcionarios, Arne Skov Andersen y Silva Mulambo, de la oficina regional de 3F de Maputo (Mozambique), habían llegado el 26 de octubre de 2005 para planear una nueva fase de cooperación con la FUCTLWZ y que abandonaron precipitadamente el país al ser informados de que se estaba enviando a un equipo de la Organización Central de Inteligencia (CIO) de Zimbabwe para que «se ocupara de ellos».
- 1341.** El 13 de diciembre de 2005, la policía del aeropuerto internacional de Harare confiscó los pasaportes de Raymond Majongwe, secretario general del Sindicato Progresista de Docentes (PTUZ), y de un miembro del ZCTU, que regresaban de asistir a un seminario de la OIT sobre el VIH/SIDA celebrado en Nigeria. Se dijo que Majongwe figuraba en una lista del Gobierno de «vendidos», cuyos pasaportes tenía orden la policía de confiscar para impedirles que viajaran al extranjero. Aunque se devolvió a Majongwe el pasaporte a raíz de una intervención de la organización «Abogados de Zimbabwe en pro de los Derechos Humanos» el querellante sostiene que la confiscación es un ejemplo más de cómo el Gobierno hostiga a los sindicalistas y pone trabas a la solidaridad internacional entre los sindicalistas de Zimbabwe y los de otros países.
- 1342.** El 1.º de marzo de 2006, la activista sindical sudafricana Pat Horn, de la organización «Street Net», fue expulsada de Zimbabwe, adonde había viajado para facilitar un acto educativo en la Escuela del XXV Aniversario del ZCTU. El 20 de marzo de 2006, fueron expulsados los consultores holandeses Bagani Ngeleza y Jeff Handmaker, que trabajaban para la Confederación Sindical de los Países Bajos, la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), e iban a evaluar un programa del ZCTU financiado por la FNV.
- 1343.** El querellante afirma que la Sra. Alice G. Siame, consultora de la Confederación Noruega de Sindicatos (LO Noruega) para Africa y ciudadana de Zambia, entró en Zimbabwe el 16 de mayo de 2006, pero fue llevada luego por la fuerza al aeropuerto de Harare, donde permaneció toda la noche, y fue embarcada en un avión con dirección a Johannesburgo, Sudáfrica, la mañana siguiente. A Nina Mjonberg, oficial de programas de LO Noruega para Africa, se le denegó la entrada en el país en aplicación del apartado *b*), párrafo 1, del artículo 31 de la Ley de Inmigración y se le obligó a regresar en el mismo avión en que había llegado. También se denegó la entrada en el país a los sindicalistas Jan Mahlangu, de Sudáfrica, y Wiep Basie, de Holanda, lo mismo que a Zwelinzima Vavi, secretario general del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU) (miembro sudafricano de la CIOSL),

que había sido invitado como huésped de honor al Congreso del ZCTU. El querellante añade que no sólo se impidió entrar en el país al Sr. Vavi, sino que además fue tachado de amenaza para la seguridad y declarado persona non grata, lo cual lleva aparejada la prohibición permanente de entrar en Zimbabwe.

- 1344.** El 22 de septiembre de 2006, el Gobierno de Zimbabwe no autorizó a una delegación de dirigentes sindicales de los Estados Unidos entrar en Zimbabwe para reunirse con los dirigentes del ZCTU heridos el Día Internacional en Apoyo a las Víctimas de la Tortura, que se conmemoró el 12 y el 13 de septiembre. Funcionarios oficiales denegaron la entrada en Zimbabwe y obligaron a regresar a Sudáfrica a una delegación sindical de cuatro personas del grupo constitutivo de la AFL-CIO la Coalición de Sindicalistas Negros, encabezada por el vicepresidente de la AFL-CIO, William Lucy.

La intromisión del Gobierno en los asuntos del ZCTU para desalojar a la dirección del sindicato

- 1345.** El querellante afirma que a lo largo de 2005 el ZCTU y sus dirigentes fueron hostigados continuamente por el Gobierno, que actuó abiertamente y utilizando a «agentes provocadores» que intentaron desalojar a la actual dirección del ZCTU. La CIO SL alega que aparecieron reportajes periodísticos en los que se decía que fuentes internas de la Organización Central de Inteligencia (CIO) habían confirmado que estaba planeando desestabilizar el ZCTU suscitando disensiones intestinas y sustituyendo a su dirección pagando a dirigentes de sindicatos afiliados al ZCTU para que pidieran que la dirección fuese reemplazada por otra. Se decía asimismo que, según esas fuentes, no toleraría que continuase la actual dirección del ZCTU.
- 1346.** Según el querellante, a principios de marzo de 2005, empezó a publicarse una serie de artículos de prensa, en los que se citaba a dirigentes descontentos de sindicatos afiliados al ZCTU, los cuales acusaban a la dirección del ZCTU de corrupción, de fraude y de adoptar decisiones sin consultar a los miembros del ZCTU. El 19 de marzo, tres dirigentes sindicales de sindicatos afiliados al ZCTU discrepantes perturbaron una reunión del Consejo Ejecutivo del ZCTU en Harare; organizaron a un grupo de 40 manifestantes, que acusaron a la dirección del ZCTU de mala gestión de los asuntos sindicales y pidieron su dimisión. El grupo estaba dirigido por Nicholas Mazarura y Kumbirayi Kudenga, del Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Oficios Afines de Zimbabwe (ZCAA AWU), y por un grupo que se autodenominaba Sindicato de Trabajadores Afiliados Ofendidos (AAAWU). El querellante afirma que la dirección del ZCTU le informó de que era seguro que el Gobierno estaba detrás de esos ataques y de que algunos de los dirigentes descontentos habían podido pagar repentinamente sus deudas. Además, dentro de su campaña contra el ZCTU, el Gobierno declaró el 15 marzo de 2005 que no permitiría que el ZCTU supervisara las elecciones al Parlamento, contrariamente a la práctica seguida hasta entonces.
- 1347.** El 6 de abril de 2005, Langton Mugeji, Nicholas Mazurura y Farai Makanda, miembros de sindicatos afiliados al ZCTU, perturbaron una reunión del Consejo General del ZCTU en la que se iba a tratar de los preparativos del 1.º de Mayo. Esas personas trataron de obligar a los reunidos a discutir una moción en la que se instaba a la dirección del ZCTU a dimitir, acusándola de corrupción y de fraude, y al no conseguir su propósito, empezaron a maltratar a los miembros del Consejo General, lo cual dio lugar a que se suspendiera la reunión.

1348. El 23 de abril de 2005, afirma el querellante, el Sr. Matombo, la Sra. Matibenga, el Sr. Chibebe y Tabitha Khumalo fueron atacados físicamente por agentes provocadores de dos sindicatos afiliados al ZCTU — el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores del Cuero —, que el ZCTU cree que actuaban bajo influencia del Gobierno. Aquel día, unos sicarios contratados por los dos sindicatos mencionados atacaron a miembros del ZCTU en una reunión y pidieron la dimisión del secretario general. Ante esos violentos ataques personales, el Sr. Matombo, la Sra. Matibenga, el Sr. Chibebe y la Sra. Khumalo consiguieron obtener sendos mandamientos judiciales de protección para salvaguardar su seguridad personal. El querellante alega que el AAWU sostiene que unos dirigentes que no trabajan en la rama a la que representan no tienen mandantes electorales y, por lo tanto, no pueden representar a los trabajadores, motivo por el cual la dirección del ZCTU debe dimitir. El AAWU sostiene este punto de vista a pesar de que dirigentes del ZCTU como el Sr. Matombo perdieron el trabajo como consecuencia directa de sus actividades sindicales. El querellante añade que en el ZCTU no existe ninguna norma interna que obligue a los dirigentes sindicales a estar empleados en el sector al que representan.

1349. En carta de fecha 26 de mayo de 2005, el Sr. Mazarura, portavoz del AAWU, indicó que el Consejo General había decidido constituir una comisión de investigación para que examinara las acusaciones formuladas por su grupo de que:

- no se había autorizado el pago de un salario al Sr. Matombo ni la utilización de los vehículos del ZCTU;
- la Sra. Matibenga ya no trabajaba en el sector del comercio, al que representaba cuando fue elegida en 2001, y por consiguiente debía dejar la dirección del ZCTU;
- la Sra. Khumalo no tenía electores, a pesar de lo cual seguía formando parte del Consejo General a causa del interés personal de la dirección;
- la gestión de la Cuenta del Proyecto del Sector Informal es inconstitucional porque el Sr. Chibebe y el oficial del Proyecto del Sector Informal son las únicas personas que tienen firma reconocida en dicha cuenta. Además, los fondos de la cuenta han sido utilizados indebidamente y los sindicatos a los que atañe han presentado una denuncia ante la policía, que ha abierto una investigación;
- ha habido una mala gestión general de los fondos, y no se han presentado al Consejo General los pertinentes informes de gestión, financiero y de comprobación de cuentas;
- se han adquirido bienes sin la preceptiva autorización del Consejo General, y
- se ha invitado al COSATU a participar en una misión de investigación sin el permiso expreso del Consejo General.

1350. En mayo de 2005, el Gobierno empleó su potestad para seleccionar a los representantes sindicales que iban a formar parte de la delegación de Zimbabwe ante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) para intensificar las disensiones intestinas fomentadas por él mismo. Decidiendo no patrocinar a los candidatos oficiales del ZCTU, es decir, su presidente elegido democráticamente, Lovemore Matombo, y su secretario general, Wellington Chibebe, esperaba causar un cambio en la dirección del sindicato. Determinó, en cambio, patrocinar a miembros del AAWU e invitó a Elias Mlotshwa, entonces vicepresidente segundo del ZCTU, en calidad de delegado oficial, y al Sr. Edmund Ruzive, vicepresidente tercero, como asesor y delegado sustituto. A pesar de tener el respaldo del Gobierno, la inexistencia de un auténtico mandato de los trabajadores zimbabwenses llevó a Elias Mlotshwa a rehusar el patrocinio del Gobierno. Con todo, el Gobierno y el

AAAWU siguieron tratando de orillar a los verdaderos representantes del ZCTU y, el 26 de mayo, Nicholas Mazarura, portavoz del AAWU, escribió al Director General de la OIT para denunciar a la dirección del ZCTU y apoyar la candidatura de Edmund Ruzive, en lugar de la de Elias Mlotshwa, ya que éste se había «achicado», según se decía en la carta del AAWU. El Gobierno aseguró que no desempeñaba papel alguno en la selección de los candidatos del ZCTU, que el ZCTU le había informado de que el presidente, Lovemore Matombo, su adjunta, Lucia Matibenga, el secretario general, Wellington Chibebe y Tabitha Khumalo estaban siendo objeto de una investigación y de que había quedado en suspenso su participación en la dirección sindical y ese era el único motivo de que el Gobierno hubiese invitado posteriormente al segundo y al tercer vicepresidentes. El Gobierno había pedido que los cuatro representantes legítimos del ZCTU demostraran que no habían sido suspendidos en sus funciones reproduciendo las actas de la reunión del 23 de abril de 2005. Según el Gobierno, no había recibido esa prueba y por lo tanto no podía seleccionar a la dirección del ZCTU designada por elección. El querellante señala que el Gobierno no pidió al AAWU que aportara pruebas de la alegada suspensión, consistentes en actas escritas o en cualquier otra prueba de las acusaciones de fraude, y que tampoco aportó el AAWU esas pruebas. El querellante sostiene la opinión de que lo anterior demuestra con claridad que el Gobierno trató indebidamente de inmiscuirse en los asuntos internos del ZCTU suscitando disensiones acerca de quién acudiría a la CIT en nombre del ZCTU y tratando de imponer a facciones favorables al Gobierno. En último término, la CIOSL patrocinó el viaje del presidente del ZCTU, Lovemore Matombo, a Ginebra y aseguró su participación en la Conferencia.

- 1351.** Hubo más intentos de desacreditar al secretario general del ZCTU. El 5 de julio, un grupo de más de 20 personas irrumpió en las oficinas del ZCTU en busca de Wellington Chibebe, amenazando con darle una paliza. Al no encontrarlo, salieron al exterior y comenzaron a entonar cantos insultantes sobre él, todo lo cual fue grabado por ZBC, la emisora de televisión pública. Todo ello parecía haber sido preparado de antemano. Más adelante, el 6 de julio, se organizó una manifestación ante la sede del ZCTU, en la que se acusó a Chibebe de haberse extralimitado y sobrepasar su mandato, aduciendo que había formado parte de un grupo que había abogado en la OIT por la prohibición mundial del amianto. Los manifestantes acusaron además a la dirección de participar en las actividades del Movimiento en pro del Cambio Democrático (MDC), una formación política de oposición. A juicio del ZCTU, todas estas actuaciones formaban parte de la campaña del Gobierno para desacreditar a su dirección.
- 1352.** Tabitha Khumalo y Phoebe Vhareta, del Consejo Asesor de Mujeres (WAC) del ZCTU, fueron agredidas en una reunión del WAC, el 9 de julio, por personas del AAWU, las cuales declararon que seguirían perturbando todas las actividades del ZCTU hasta que dimitiese la dirección. Un grupo de miembros del AAWU y de jóvenes, de los que se sospecha que fueron contratados para que efectuasen la agresión, penetraron en una sala de conferencias del hotel Quality International, donde las mujeres estaban celebrando una reunión del WAC. Los intrusos se pusieron a interrumpir la reunión y agredieron a Phoebe Vhareta y Tabitha Khumalo. La Sra. Khumalo fue ingresada posteriormente en la clínica Avenues, donde se le efectuaron radiografías porque había sido herida de gravedad. El ZCTU creía que el grupo contaba con el respaldo del Gobierno, y que su intervención formaba parte del intento de éste de cambiar a la dirección del ZCTU.
- 1353.** El querellante afirma que, según el AAWU, que respalda el Gobierno, no menos de 17 sindicatos estaban descontentos con la dirección, pero resultó no ser cierto, pues el 10 de agosto de 2005, firmaron una declaración de apoyo 30 de los 35 sindicatos miembros del ZCTU (cuya lista se adjunta a los nuevos alegatos del querellante en el apéndice 1). A raíz de las múltiples acusaciones formuladas por el AAWU y ante su afirmación de que 17 sindicatos estaban descontentos con la dirección del ZCTU, ésta decidió preguntar el 14 de julio a los sindicatos que la componen que dijeran si la apoyaban o no. Los cinco

miembros insatisfechos eran el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Oficios Afines de Zimbabwe, el Sindicato de Mineros Asociados de Zimbabwe, el Sindicato de Trabajadores del Transporte y Generalistas, el Sindicato de Trabajadores del Cuero, el Calzado y Oficios Afines de Zimbabwe y el Sindicato de Periodistas de Zimbabwe. Este último manifestó su apoyo al ZCTU, pero no deseaba tomar posición ni a favor ni en contra de la dirección. Los dirigentes de los otros cuatro sindicatos, los responsables de las disensiones por haber atacado al ZCTU en los medios de comunicación, haber atacado y perturbado reuniones del Consejo General, haber contratado a unos sicarios para que perturbasen las actividades del ZCTU y haber tratado de representar al ZCTU sin el pertinente mandato en foros internacionales, y con asociados internacionales como la OIT y la CIOSL, fueron suspendidos de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 15 de los estatutos del ZCTU, en virtud de los cuales los sindicatos miembros podrán ser expulsados si actúan de manera tal que vaya en perjuicio de los intereses del ZCTU.

Allanamiento de la sede del ZCTU

1354. El 13 de mayo de 2005, la policía allanó la sede del ZCTU, situada en los pisos noveno y décimo de Chester House, en Harare, en busca de alguna prueba de transacciones con divisas extranjeras, dentro del intento del Estado de controlar aún más las actuaciones de las organizaciones cívicas y sindicales. Los policías dieron además a entender que tenían sospechas de que el ZCTU había cometido fraude contra algunos de los sindicatos que lo forman. La fuerza de policía, al mando del inspector detective Mambambo, permitió que efectuaran el registro cuatro funcionarios de la Inspección Nacional de Conductas Económicas (NECI), Bernard Savanhu, Mapanzure, Musiiwa y Sango, quienes revolvieron los talonarios de cheques y los estados bancarios, así como expedientes de las cuentas de la organización y de los departamentos del sector informal y de salud y seguridad, pese a las protestas de la asesora jurídica del ZCTU, la Sra. Tsitsi Mariwo. Se incautaron de expedientes y disquetes de computadora y el Sr. Savanhu tomó además divisas por las cuantías siguientes: 27 dólares estadounidenses, 40 libras esterlinas, 2.500 kwacha zambianos (ZMK) y 110 euros, aunque la asesora jurídica del ZCTU le informó de que el dinero no pertenecía al ZCTU, sino a uno de sus funcionarios. El ZCTU consideró que la confiscación del material y el dinero mencionados era ilegal y presentó una querrela (causa núm. 2401/05, de fecha 24 de mayo de 2005) ante el Tribunal Superior contra el Ministro del Interior, Kembo Mohadi, un detective superior y el director de la policía, Augustine Chihuri. El ZCTU basó su querrela en que sus bienes habían sido confiscados ilegalmente, la orden de registro estaba redactada en términos vagos y generales y no abarcaba los materiales incautados y la orden de registro no especificaba qué delito se sospechaba que había cometido el ZCTU que pudiese justificar el allanamiento de sus locales. Se presentó además una solicitud urgente al tribunal para que celebrara audiencia y ordenara la devolución del material incautado ilegalmente, consistente en disquetes de computadora empleados en la labor del sindicato y, lo más importante de todo, en los talonarios de cheques del sindicato. Sin tener pleno acceso a sus fondos, el funcionamiento del sindicato quedaba gravemente paralizado.

La investigación del Gobierno de las finanzas sindicales

1355. En octubre de 2005, el Ministerio de Trabajo organizó una reunión de consulta con el Consejo General del ZCTU a raíz de la destitución de los miembros del AAWU. El Gobierno inició a continuación una investigación preliminar, en noviembre de 2005, de los informes sobre supuestas malas prácticas y violaciones de los estatutos del ZCTU, basados al parecer en denuncias de los miembros del AAWU suspendidos en sus funciones. Esa investigación preliminar dio lugar al nombramiento de un investigador oficial a finales de 2005. El 28 de diciembre, el Ministro de Trabajo, Nicholas Goche, anunció que había nombrado un investigador, Tendai Chatsauka, interventor de cuentas de profesión, APRA

que investigara la actuación del ZCTU a raíz de las acusaciones de grave malversación de dinero, corrupción y violaciones de los estatutos de la organización. Según el artículo 120 de la Ley de Relaciones Laborales, el Ministro tiene potestad para ordenar una investigación de un sindicato (o de una organización de empleadores), de haber motivos razonables para sospechar que se está utilizando indebidamente o desfalcando bienes o dinero del sindicato, o bien que se actúa de manera perjudicial para los intereses de sus miembros. Según el Gobierno, se ordenó la investigación después de numerosas quejas de sindicatos miembros del ZCTU, que contenían varios casos comunicados de uso indebido y desfalco de fondos, entre ellos el pago de un salario al presidente del ZCTU, Lovemore Motombo, por un total de 15 millones de dólares de Zimbabwe (Z\$). El querellante alega que el Ministro de Trabajo afirmó que había subrayado la importancia vital de atenerse a los hechos y no fijarse por objetivo las personas, al investigador, el Sr. Tendai Chatsauka, interventor de cuentas de profesión, en una reunión que tuvieron el 28 de diciembre de 2005. La misión del investigador consistía en investigar las operaciones del ZCTU en el marco de su cuenta del proyecto del sector informal (se había formulado la acusación de que el proyecto no estaba siendo gestionado de conformidad con los estatutos del ZCTU), el manual de administración financiera y otras normas del ZCTU. También habría de investigarse la adquisición de bienes raíces en Harare, Chinhoyi, Gwere, Masvingo, Bulawayo y en otros lugares.

- 1356.** El Sr. Nicolas Mazarura, del Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Oficios Afines de Zimbabwe, también se había quejado, al parecer, en nombre de Edmund Ruzive y Joseph Midzi — ambos del Sindicato de Mineros Asociados de Zimbabwe —, del Sr. Langton Mugeji — del Sindicato de Trabajadores del Cuero, el Calzado y Oficios Afines de Zimbabwe —, de Farai Makanda — del Sindicato de Trabajadores del Transporte y Generalistas — y en su propio nombre, de su expulsión del Consejo General del ZCTU. Según los cinco, habían sido expulsados a causa de las acusaciones infundadas formuladas por la dirección del ZCTU, en concreto, que habían puesto en tela de juicio el mantenimiento de la denominación «ZCTU». Además, el Sr. Charles Gumbo, el Sr. Benson Ndemera y el Sr. Leyson Mlambo se habían quejado al Ministro de su expulsión de los cargos que ocupaban en el ZCTU.
- 1357.** Según el querellante, la investigación era otro intento más del Gobierno de reemplazar a la dirección del ZCTU por facciones favorables al Gobierno. El ZCTU ha presentado documentación sobre esta cuestión a la OIT. A pesar de su expulsión y de sus quejas al Gobierno contra la dirección del ZCTU, se invitó a representantes del AAWU al sexto Congreso del ZCTU en mayo de 2006 y se les concedieron plenos derechos y representación en el Congreso.
- 1358.** Estaba previsto que la investigación hubiese concluido en marzo de 2006, pero como el investigador no consiguió hallar ninguna prueba incriminatoria, el Gobierno decidió prolongar su mandato hasta nuevo aviso. El ZCTU temía que el Gobierno se sirviera de la investigación para formular cargos amañados contra sus dirigentes a fin de impedirles presentarse a la reelección en el Congreso del ZCTU, que estaba previsto que se celebrara en el primer semestre de 2006. Afortunadamente, el investigador designado por el Gobierno no logró concluir la investigación antes del Congreso del ZCTU, en el que la dirección actual fue reelegida en presencia de varios observadores internacionales.
- 1359.** El 19 de julio de 2006, el Ministro de Trabajo leyó al ZCTU el resumen ejecutivo del informe de la investigación, pero hasta más adelante no se dieron a conocer sus conclusiones, en las que se formulaban varias acusaciones referentes a operaciones de cambio de divisas y uso indebido de fondos del sindicato. El investigador transmitió su informe a la policía para que ésta adoptase las medidas oportunas.

- 1360.** El 8 de agosto, Wellington Chibebe, secretario general del ZCTU, fue interrogado por la Sección de Fraudes Graves del Departamento de Investigación Penal. El interrogatorio giró en torno a las acusaciones de que era responsable de operaciones ilegales de cambio de divisas en su condición de titular de la firma de las cuentas bancarias del ZCTU. Esta acusación ya había sido investigada y la policía la había desestimado, pero se reactivó el caso a raíz del informe del investigador.

Detenciones, retenciones, intimidación y hostigamiento de sindicalistas, 2005-2006

- 1361.** El presidente del ZCTU, Lovemore Matombo; el secretario general, Wellington Chibebe, y la secretaria del WAC, Tabitha Khumalo, fueron objeto de amenazas de muerte después de que el Frente Patriótico Zanu (PF) ganara las elecciones generales en el país a finales de marzo de 2005. Se dijo que una vez más las autoridades estaban planeando «eliminar» a los dirigentes sindicales, y se consideró que esas amenazas eran ciertas al saberse que había sido nombrado Ministro de Trabajo el ex jefe de la CIO.
- 1362.** El 27 de abril de 2005, la policía irrumpió en una reunión que estaba celebrando el ZCTU en el Club Helénico de Mutare para preparar el 1.º de Mayo de 2005, y la suspendió. Detuvo a cinco miembros del Consejo Regional del ZCTU y a uno del Consejo General. Según el querellante, la policía adujo que la reunión infringía las disposiciones de la Ley de Seguridad y Orden Públicos (POSA), según la cual la policía tiene que autorizar previamente toda reunión pública. Ahora bien, según la ley, los sindicatos están eximidos de pedir esa aprobación, y los preparativos del 1.º de Mayo son una actividad sindical legítima. El querellante afirma que, en varias ocasiones más, la policía ha aducido las disposiciones de la POSA para reprimir actividades sindicales — a pesar de que el Gobierno ha dado repetidamente garantías a la OIT de que la POSA no se aplica a las actividades sindicales ni las limita. Ante la Comisión de Aplicación de Normas de la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 2006), por ejemplo, el Ministro de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social, indicó que la POSA no había sido promulgada para perturbar las actividades sindicales, sino para combatir el terrorismo y proteger la seguridad nacional. El mencionado incidente ocurrido en Mutare, alega el querellante, es sólo un ejemplo del uso sistemático de la POSA por las autoridades para obstaculizar actividades sindicales legítimas.
- 1363.** El 28 abril de 2005, seis activistas del ZCTU, entre ellos Nathan Banda, coordinador de salud y seguridad del ZCTU, fueron detenidos por participar en una marcha en conmemoración del Día de la Salud y la Seguridad organizada por la Autoridad Nacional de la Seguridad Social (NSSA) para conmemorar el Día internacional de los trabajadores muertos y heridos en accidentes laborales. La policía puso además fin a la marcha a causa de la participación en ella del ZCTU, aunque el sindicato contaba con autorización para hacerlo. Además de Banda, fueron detenidos los sindicalistas Elijah Mutemeri, Vmbai Mushongera y Nyikadzino Madzonga y dos activistas de la mina de níquel de Bindura. Los sindicalistas permanecieron detenidos durante más de una hora mientras funcionarios de la NSSA negociaban con la policía su puesta en libertad.
- 1364.** Se impidió al Comité de Proyectos del Sindicato de Trabajadores del Comercio de Zimbabwe (CWUZ) celebrar una reunión el 12 de mayo después de que agentes de seguridad de la empresa de seguridad Chinotimba rodeasen el edificio e impidieran a los miembros del Comité salir de él o penetrar en su interior. La empresa de seguridad Chinotimba está dirigida por Joseph Chinotimba, veterano de guerra y uno de los fundadores de la gubernamental Federación de Sindicatos de Zimbabwe (ZFTU). Los agentes de seguridad adujeron que la reunión era ilegal y cuando por fin llegó la policía, obligó a la gente a marcharse y hubo que suspender la reunión. Al día siguiente, regresaron los agentes de seguridad, diciendo que también había que suspender la reunión del Comité

Ejecutivo Nacional del CWUZ que estaba previsto celebrar ese mismo día algo más tarde. Efectivamente, se anuló la reunión.

- 1365.** En Zimbabwe, prosiguió el hostigamiento contra activistas del ZCTU. Los Sres. Percy Mcjijo, David Shambare y Ambrose Manenji fueron sacados de sus casas, en Bulawayo, a las 5 horas del 9 de junio de 2005, y llevados a la comisaría de policía. Se les acusó de organizar una inasistencia al trabajo de dos días de duración, el 9 y el 10 de junio, que formaba parte de una huelga nacional organizada por los partidos de la oposición. La policía detuvo a 30.000 personas durante la huelga y destrozó miles de casas y empresas. La policía había dicho que iba a tratar «sin miramientos» las protestas callejeras.
- 1366.** El 15 de julio, fue perturbado un seminario de la dirección del ZCTU, en el que se iba a convalidar el proyecto de plan de pensiones, en el hotel Bronte de Harare, cuando una persona desconocida irrumpió en la reunión y se puso a arrojar excrementos humanos a los participantes. Se aplazó la reunión durante una hora y la persona fue desalojada por la policía, que más tarde la puso en libertad.
- 1367.** El querellante indica también que, el 4 de agosto de 2005, el Sr. Bright Chibvuri, periodista de *The Worker*, que publica el ZCTU, y el Sr. Lovemore Madhuku, defensor de los derechos humanos y Presidente de la Asamblea Constitucional Nacional (NCA), una agrupación de ONG independientes que se consagran a promover la democracia y el imperio de la ley en Zimbabwe, fueron arrestados durante una manifestación en favor de la reforma de la Constitución el 4 de agosto de 2005. La policía llamó a una escuadra antidisturbios para frustrar la protesta pública, y los Sres. Bright Chibvuri y Lovemore Madhuku fueron acusados, en virtud del artículo 19 de la POSA, de haber participado en reuniones públicas favorecedoras de disturbios, desórdenes públicos o intolerancia. De ser hallados culpables, podrían ser sancionados con una multa de hasta 50.000 Z\$ y/o hasta diez años de cárcel. Ambos fueron puestos en libertad al día siguiente bajo fianza de 250.000 Z\$ y desde entonces han sido convocados varias veces ante el tribunal, aunque todavía no se ha fijado la fecha en que habrán de ser juzgados.
- 1368.** El 7 de agosto de 2005, el Gobierno ordenó regresar al trabajo a doctores en prácticas y de rango medio, que se pusieron en huelga la primera semana de agosto, amenazándolos con que, de no obedecer, serían detenidos. Durante la segunda semana de la huelga, visitaron a los doctores personas de las que sospechaban que eran agentes de seguridad, que les dijeron que, por su propio bien, debían volver al trabajo y que, si no, serían detenidos por haber violado la Ley de Servicios Esenciales. Los doctores, que ganan un salario básico de 5,7 millones de Z\$ al mes (aproximadamente, 57 dólares de los Estados Unidos) pedían un aumento a 47 millones de Z\$ (unos 474 dólares de los Estados Unidos) y mejores condiciones de trabajo. Además de esas visitas de agentes de seguridad, el Viceministro de Sanidad, Edwin Muguti, dijo a los doctores que serían detenidos si no reanudaban el trabajo. Los huelguistas desconvocaron la huelga, ya que los pacientes estaban saliendo perjudicados, pues se estaba rechazando en los hospitales a centenares de pacientes.
- 1369.** Harry Taruva, profesor de inglés del establecimiento de enseñanza secundaria de Gweru y miembro de la Asociación de Docentes Progresistas (PTUZ), fue llevado a la fuerza para ser interrogado el 20 de septiembre de 2005 y torturado por dos personas que aseguraron que pertenecían a la CIO. El Sr. Taruva fue introducido a la fuerza en una camioneta Mazda B1600 blanca aproximadamente a las 10 h. 30 en presencia de varios profesores colegas suyos y de alumnos, sin que sirvieran de nada las protestas del director de la escuela. Fue llevado a un lugar llamado oficinas de Agritex, también conocido con el nombre de «Chinyavada», en donde fue interrogado y posteriormente torturado por pertenecer a la PTUZ, enseñar las políticas de la oposición a los alumnos y estar asociado al secretario general de la PTUZ, Raymond Majongwe.

- 1370.** Se ordenó a Lucia Matibenga, secretaria general del CWUZ y dirigente de la Asamblea de Mujeres del MDC, que se presentara a la comisaría de policía de Gweru, su lugar de residencia. En lugar de ello, fue esposada y llevada en un autobús de servicio público a Harare escoltada por dos policías el 19 de octubre de 2005. La policía dijo que había tenido que utilizar el autobús porque no tenía combustible ni un vehículo para trasladarla a la comisaría central de policía de Harare. Lucia Matibenga declaró a los medios de información que creía que su detención estaba relacionada con el cargo que ocupa en el CWUZ, porque en mayo de 2005 habían invadido su despacho personas que trataban de destituir a la ejecutiva del sindicato en conexión con el intento promovido por el Gobierno de destituir a la dirección del ZCTU, pero el CWUZ se había opuesto con éxito a ello ante los tribunales y el sindicato volvía a funcionar normalmente.
- 1371.** Más de 1.254 trabajadores representados por el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones y Servicios Conexos (CAAAWUZ), un sindicato debidamente inscrito de conformidad con las leyes de Zimbabwe para representar los intereses de los trabajadores del sector de las comunicaciones y sectores afines, fueron despedidos sin indemnización por la dirección de la compañía de telecomunicaciones estatal (TelOne) después de que hicieran huelga causada por un conflicto salarial el 6 de octubre de 2004. Los «empleadores» se habían negado a seguir las recomendaciones de un árbitro independiente de que aumentaran los salarios de los trabajadores, conforme a lo recomendado por el Tribunal de Trabajo, o no lo habían hecho. Después de haber agotado todas las vías posibles para solucionar amistosamente el diferendo, los trabajadores recurrieron a la huelga colectiva. Los trabajadores, por conducto de sus representantes, cumplieron la obligación que impone la Ley de Trabajo de advertir de su propósito de hacer huelga. Todos los intentos de la dirección de impedir la huelga por ilegal fueron derrotados por los trabajadores ante los tribunales. La dirección de TelOne, después de haber procurado inútilmente oponerse a la huelga apelando a las leyes, recurrió a despedir a todos los trabajadores aduciendo que habían infringido el código de conducta. Los trabajadores apelaron al Tribunal Superior, el cual falló en su favor el 26 de octubre, declarando que los empleadores no podían despedirlos fundándose en un código de conducta, pues semejante actuación no está en conformidad con la ley. Según el fallo, «un código de conducta no invalida las leyes del Parlamento, pues únicamente regula las relaciones entre el empleador y el empleado», lo cual significaba en la práctica que se consideraba los despidos nulos de pleno derecho. El lunes 30 de octubre de 2005, a raíz del fallo del Tribunal Superior, 300 trabajadores acudieron a los locales de sus empleadores para reanudar el trabajo, ya que el tribunal había dictaminado que habían sido despedidos ilegalmente y que tenían que ser reintegrados a sus puestos. Tropezaron con resistencia en sus locales de trabajo habituales. Como protesta porque sus empleadores no los recibieran para analizar y respetar el mandamiento judicial, los trabajadores decidieron efectuar una vigilia nocturna pacífica y no violenta en los locales de sus empleadores. Alrededor de las 10 de la noche, el inspector Moyo, de la policía de la República de Zimbabwe, a quien acompañaba el Sr. Chikwaya, directivo superior de seguridad de TelOne, acudieron con el propósito de dirigirse a los trabajadores, de los que sólo quedaban unos 72 pues los demás se habían guarecido en edificios y corredores cercanos. El inspector Moyo y el Sr. Chikwaya engañaron a los trabajadores, haciéndoles creer que la dirección estaba dispuesta a discutir los problemas con ellos en la comisaría central de policía de Harare. Los trabajadores protestaron contra la idea de ir a los locales de la policía a esas horas, pero se les obligó a hacerlo. A su llegada a la comisaría central hacia las 2 h. 30 de la madrugada, los trabajadores descubrieron que la dirección de TelOne no se hallaba en las proximidades de la comisaría y que tampoco estaba dispuesta a entablar discusiones que pudieran conducir a resultados positivos. Entre tanto, el inspector Moyo y su equipo llamaron a efectivos policíacos antidisturbios para que acudiesen a la reunión de gente que había en la comisaría. Cuando llegaron, hacia las 3 de la madrugada, inmediatamente apagaron las luces de la zona de la comisaría en que estaban los trabajadores y empezaron a golpearlos indiscriminadamente

con bastones y dándoles patadas. Unos 16 trabajadores tuvieron que ser atendidos por lesiones y uno de una herida en la cabeza.

- 1372.** La noche del 7 de noviembre de 2005 fueron detenidos dos funcionarios del ZCTU en Bulawayo y un tercero lo fue la mañana del 8 de noviembre por su participación en el planeamiento de una marcha para el Día de Acción Nacional contra la Pobreza, el 8 de noviembre. Se los detuvo a pesar de que habían respetado las prescripciones que impone la ley y había notificado de antemano a la policía la marcha prevista para el 8 de noviembre.
- 1373.** La policía detuvo a 118 miembros del ZCTU en Harare, a 41 en Mutare, a seis en Gweru y a cinco en Bulawayo, entre los que se encontraban el secretario general Wellington Chibebe y el presidente Lovemore Matombo, que fueron aprehendidos en el centro de la ciudad cuando se dirigían al cruce de las calles Nelson Mandela y Leopold Takawira, el punto de partida de la marcha contra la pobreza organizada por el ZCTU. La marcha tenía por finalidad protestar contra la pobreza, el hambre, el desempleo, la elevada inflación y la carestía de los transportes. Los manifestantes pedían salarios dignos, la reducción del 40 por ciento al 30 por ciento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, la distribución de medicamentos antirretrovirales y que se pusiera fin a la importación de productos a bajo precio de países asiáticos. Según el ZCTU, nunca había sido más pobre la vida de los trabajadores, el desempleo era masivo y la tasa de inflación ascendía al 360 por ciento. Los manifestantes habían planeado además entregar al Ministro de Trabajo una petición referente a todas esas cuestiones. La marcha solo duró diez minutos antes de que intervinieran los policías antidisturbios armados con porras, escudos y perros y detuvieran a 118 participantes, que estaban entonando canciones sobre la pobreza y llevaban pancartas contra la importación de productos chinos de mala calidad. Los manifestantes fueron llevados en camiones a la comisaría central de policía de Harare y después fueron transportados a Chitungwiza, a 25 kilómetros de distancia de Harare. Los dirigentes del ZCTU pudieron establecer contacto con Chibebe y Matombo, contra quienes no se formularon cargos. El 8 de noviembre de 2005, había numerosos policías armados en las calles de Harare, y antes de la marcha hacían parar a todos los vehículos en que viajaba más de una persona en controles de la circulación, que habían sido instalados en todas las carreteras que llevaban a la ciudad. Se vio a efectivos paramilitares con perros, escudos y porras por toda Harare. Además, se comunicó que entre lo detenidos había 20 personas infectadas por el VIH/SIDA, a las que se retuvo sin permitirles medicarse. También se detuvo a mujeres con niños de corta edad y a personas con discapacidad. El 8 de noviembre, unos soldados sacaron de un minibús del ZCTU a Mlamlei Sibanda, Last Tarabuku, Tabitha Khumalo y Leonard Ngwenzi en un control de carretera en el centro de Harare poco antes de las 13 horas, acusándoles de haber fotografiado un camión del ejército. Fueron llevados a un cuartel, donde permanecieron retenidos durante más de cuatro horas y se les preguntó cuáles eran sus intenciones, por sus familiares, dónde residían, etc. Esa tarde, el ejército los entregó a la policía, que los puso en libertad porque no eran más que trabajadores de los medios de comunicación sindicales y chóferes. Ahora bien, les velaron las fotografías que habían tomado y tuvieron que declarar sus números de registro profesional.
- 1374.** Varios importantes activistas del ZCTU de las regiones del país fueron detenidos antes de la marcha a pesar de que los sindicatos locales habían notificado a la policía todas las marchas previstas, como exige la ley. Por ejemplo, dos dirigentes del ZCTU de Bulawayo fueron detenidos el 7 de noviembre por la noche y un tercero lo fue la mañana del día 8: el funcionario regional del sindicato Reason Ngwenya, el vicepresidente regional Dzavamwe Shambari y el funcionario regional Percy Mcijo. En Mutare fueron detenidas 41 personas más. El oficial regional del ZCTU para Mutare, Tambaoga Nyazika, fue amenazado por una persona armada que decía ser agente de policía y que le dijo que «vivirá para lamentar trabajar para el ZCTU». Un vendedor, que vendió bebidas a funcionarios del ZCTU para los miembros del sindicato detenidos, fue al parecer agredido duramente por funcionarios

de policía que decían pertenecer al Departamento de Investigación Criminal. Cuatro de las personas detenidas en Mutare fueron puestas en libertad bajo fianza el 10 de noviembre después de haber pagado una multa de 25.000 Z\$, las otras 37 fueron puestas en libertad bajo fianza de 500.000 Z\$ cada una de ellas, salvo Tambaoga Nyazika, quien tuvo que abonar una fianza de 1,5 millones de Z\$. Se esperaba que compareciesen ante el tribunal el 24 de noviembre de 2005. Todos ellos fueron inculcados en aplicación de la POSA. Además, la CIOSL ha recibido copia de la decisión de la policía de prohibir la Marcha contra la pobreza que fue enviada al ZCTU el 4 de noviembre de 2005, junto con prohibiciones similares de las marchas de 2004. Una de las decisiones remite directamente a la POSA. También fueron detenidas dos miembros del Sindicato de Ferroviarios Fusionados de Zimbabwe (ZARU), afiliado a la FITT: la secretaria de organización de áreas (Zimbabwe Oriental), la Sra. S. Moyo, y la activista Sra. Francisca Gurure, que fueron retenidas en celdas de la policía en Chitungwiza y Mutare, respectivamente. En Chinoyi y Masvingo, la policía bloqueó los locales de los sindicatos, impidiendo de ese modo a sus afiliados participar en las manifestaciones. Los 118 miembros del ZCTU detenidos fueron puestos en libertad el 12 de noviembre de 2005 después de intensas negociaciones con la Fiscalía del Estado, según la cual la policía no tenía argumentos jurídicos suficientes para mantener las detenciones y actuaría mediante citaciones.

- 1375.** Dos empleados del ZCTU, Michael Kandukutu y Wilson Kambanje, de la región septentrional, fueron interrogados por la policía el 8 de agosto de 2006, a raíz de la confiscación por la policía de volantes del sindicato en su oficina la semana anterior. Los volantes contenían información sobre el elevado nivel de imposición fiscal, que, según la policía, era errónea y perjudicial para el Estado y podía incitar a violencia pública. La policía les comunicó que iban a ser inculcados en virtud de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) núm. 23 de 2004, en cuanto la policía obtuviese la pertinente autorización de la fiscalía. El querellante desconoce si se han formulado oficialmente cargos contra ellos. Además, fue allanada la oficina de la región septentrional, situada en Chinhoyi, a unos 100 kilómetros de Harare, y fueron decomisados más de 2.000 volantes sobre la campaña del ZCTU contra los elevados impuestos.
- 1376.** El 15 de agosto de 2006, hacia las 19 h. 20, fue detenido el Sr. Wellington Chibebe en un control de carretera y llevado a la comisaría de policía de Waterfalls, cuando viajaba en automóvil desde Masvingo con su familia. Según las informaciones del querellante, le hizo detenerse en un control instalado en la carretera de Simon Mazorodze, cerca de Waterfalls, el sargento de la policía Mukonyonga. La policía solicitó registrar su automóvil, supuestamente para buscar dinero en metálico. Esa actuación policíaca podría formar parte de la campaña del Gobierno de Zimbabwe para evitar la especulación financiera en momentos en que estaba aplicando una importante reforma monetaria con el objetivo declarado de combatir la hiperinflación, que ascendía al 1.200 por ciento en aquel entonces. Esos registros — y la confiscación de dinero de ciudadanos zimbabuenses en los controles policíacos de carretera — son ilegales y han sido denunciados ante los tribunales. Sea como fuere, los funcionarios de policía del puesto de control de carretera de Waterfalls reaccionaron con excesiva violencia cuando el Sr. Chibebe les dijo que lo que hacían era ilegal. Un agente trató de sacarlo por la fuerza del automóvil aunque todavía llevaba puesto el cinturón de seguridad. Al parecer, ese mismo agente dio dos fuertes bofetadas al Sr. Chibebe, acusándole de ofrecer resistencia a ser registrado. Todo sucedió en presencia de la familia del Sr. Chibebe. Acto seguido, la policía detuvo al Sr. Chibebe y lo trasladó a la comisaría de policía de Waterfalls, donde fue inculcado de agredir a un agente de policía, siendo así que, en realidad, el agredido había sido él. Según fuentes jurídicas del ZCTU, la policía modificó deliberadamente los cargos y lo inculcó de agresión para que el asunto fuese más grave, habida cuenta de la identidad y de la gran importancia nacional del detenido. El 17 de agosto, fue conducido por fin ante el tribunal de Mbare, donde fue inculcado en aplicación del artículo 176 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) (capítulo 9.23), que reza como sigue: «La persona que agrede o que con medios

violentos oponga resistencia a un oficial de paz que actúe en cumplimiento de sus deberes, sabedora de que es un oficial de paz o advirtiéndole que existe el riesgo o la posibilidad de que lo sea, será culpable de agredir o de oponer resistencia a un oficial de paz y podrá ser castigada con una multa no superior al nivel 12 o con pena de cárcel no superior a diez años, o con ambas penas». Fue puesto en libertad bajo fianza de 2 millones de Z\$ (2.000 Z\$ revaluados) (8 dólares de los Estados Unidos) y se le ordenó comparecer ante el tribunal el 4 de septiembre. La vista de la causa fue aplazada posteriormente al 7 de septiembre porque se había presentado ante el Tribunal Supremo una demanda judicial para que se pronunciara acerca de la conformidad de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) con la Constitución. El mismo día en que se puso en libertad al Sr. Chibebe, fue detenido otro sindicalista, el organizador nacional del ZCTU Leonard Gwenzi, quien llevaba 200.000 Z\$ (200 dólares de los Estados Unidos) a su regreso de una serie de seminarios sindicales en todo el país. Regresaba a las oficinas del ZCTU para depositar el dinero. Fue, sin embargo, puesto en libertad más adelante, después de que el Banco de la Reserva de Zimbabwe reconociera, fundándose en los recibos y vales que Gwenzi portaba, que en efecto llevaba fondos del ZCTU. Se le puso en libertad sin cargos y se le devolvió el dinero.

Detenciones, retenciones y palizas con ocasión de la manifestación del 13 de septiembre de 2006

1377. El ZCTU había planeado realizar una protesta el 13 de septiembre de 2006 contra la tasa de inflación del país, que ya ascendía al 1.200 por ciento — por todos los conceptos, la más elevada del mundo — y para pedir mayores salarios (que se vinculase el salario mínimo a la Línea de Datos sobre la Pobreza), menores impuestos, un mayor acceso a los medicamentos antirretrovirales necesarios para combatir el VIH/SIDA y que se acabara con el hostigamiento de los trabajadores del sector informal de la economía. La protesta había sido anunciada ampliamente de antemano y el ZCTU había informado con dos días de antelación a la policía de las rutas que estaba previsto que tomara la protesta. El Gobierno había advertido al ZCTU de que la protesta era considerada ilegal porque los problemas de que trataba debían ser abordados en el marco del Foro Nacional Tripartito. En el noticiero del 12 de septiembre se citó al Ministro de Trabajo, el cual había dicho que la protesta no guardaba relación con el interés de los trabajadores, sino que se trataba de una manifestación política. Entre tanto, las rutas que se había previsto que siguieran los manifestantes sindicales y los puntos de reunión habían sido bloqueados en muchas ciudades, entre ellas Harare, donde milicianos del Frente Patriótico Zanu con uniformes del partido iban de punto a punto intimidando a la gente. Este hecho es un indicio serio de que las propias autoridades pretendían politizar un acto de carácter exclusivamente sindical. En Harare, los manifestantes consiguieron caminar aproximadamente diez minutos antes de que la policía les conminara a detenerse, orden que obedecieron. Luego se les ordenó sentarse, cosa que también hicieron. A continuación, les mandaron subirse a unos camiones y fueron llevados a centros de detención. Además, en todo el país fueron detenidos, interrogados y, en algunos casos, agredidos por la policía, decenas de dirigentes sindicales; otros fueron amenazados o intimidados. Las detenciones y los actos de intimidación empezaron el 12 de septiembre, con anterioridad a la protesta, que iba a tener lugar el día 13. La policía detuvo a varios dirigentes del ZCTU en sus hogares y oficinas. El 13 de septiembre, se intensificó la campaña de detenciones. Fuerzas del ejército o de la policía bloquearon o precintaron oficinas del ZCTU, como sucedió, por ejemplo, en Masvingo y en Mutare. Hubo actos de represión contra sindicalistas y civiles en todo el país, incluidos Harare, Chitungwiza, Plumtree, Gwanda, Hwange, Bulawayo, Beitbridge, Masvingo, Mutare, Chinhoyi, Kariba, Gweru, Shurugwi, Gokwe, Kwekwe y Chegutu. En total, se detuvo a unos 265 manifestantes sindicales el 12 y el 13 de septiembre en ciudades y pueblos de todo el país, varias personas fueron interrogadas y un número desconocido fueron intimidadas o agredidas. El 13 de septiembre a las 15 h. 30, la situación era como sigue:

- Harare: 15 personas detenidas, entre ellas el secretario general del ZCTU, Wellington Chibebe, su presidente, Lovemore Matombo, su vicepresidenta, Lucia Matibenga, y Raymond Majongwe, el jefe del Sindicato de Docentes Progresistas de Zimbabwe, todos los cuales fueron agredidos mientras se encontraban en detención. Desde por la mañana hubo un gran despliegue de policías en la capital. La ruta que iba a seguir la marcha fue condenada y había milicianos del FP Zanu de uniforme;
- Chitungwiza: un gran despliegue de tropas del ejército con camiones cisterna. Fueron detenidas 50 personas, entre ellas miembros de la Asociación de Vecinos de Chitungwiza y la esposa del ex alcalde;
- Plumtree: gran despliegue policiaco;
- Gwanda: gran despliegue policiaco;
- Hwange: Daniel Ncube fue detenido durante cuatro horas y sometido a un interrogatorio;
- Bulawayo: unas 20 personas detenidas, entre ellas la presidenta regional, el secretario y un organizador; dos personas detenidas por la policía el 12 de septiembre seguían en esa situación al día siguiente;
- Beitbridge: tres personas detenidas;
- Masvingo: El Sr. Gapare fue interrogado por la policía de Masvingo; 15 agentes de policía con porras reforzadas, latas de humo y pistolas precintaron las oficinas del ZCTU;
- Mutare: 20 personas detenidas, ocho agentes de policía con porras y latas de humo, rodearon la oficina del ZCTU de Mutare; golpearon a ciudadanos ajenos a la protesta;
- Chinhoyi: fueron detenidos 15 trabajadores; la presidenta regional fue sometida a cuatro horas de interrogatorio en locales de la policía; un dirigente regional y tres personas más fueron detenidos el 12 de septiembre y seguían detenidos, entre ellos una persona cuyo único delito había sido llevar comida a los presos;
- Kariba: la policía intimidó a los miembros del Comité; según datos no confirmados, hubo detenciones el 12 de septiembre;
- Gweru: 16 manifestantes detenidos;
- Shurugwi: los miembros de la ejecutiva fueron sometidos a interrogatorio en locales de la policía;
- Gokwe: los miembros de la ejecutiva fueron sometidos a interrogatorio en locales de la policía;
- Kwekwe: los miembros de la ejecutiva fueron sometidos a interrogatorio en locales de la policía;
- Chegutu: 15 manifestantes fueron detenidos y dos de ellos interrogados;
- Kadoma: 11 manifestantes detenidos;
- Victoria Falls: tres manifestantes detenidos; y

— Rusape: según informaciones no confirmadas, fueron detenidos varios dirigentes sindicales en sus casas y oficinas.

1378. El 13 de septiembre de 2006, el presidente del ZCTU, Lovemore Matombo, la vicepresidenta primera, Lucia Matibenga, y el secretario general, Wellington Chibebe, fueron detenidos con otras 12 personas en Harare. Los 15 fueron arrojados a un autobús, que seguía a otro en el que iban aproximadamente 30 sindicalistas más. Fueron detrás del primer autobús, que marchó a la comisaría central de policía de Harare, pero el suyo prosiguió la marcha hasta la comisaría de policía de Matapi, de triste fama, situada en Mbare, donde es habitual que se torture a los presos. Fueron sacados a puñetazos e introducidos en la comisaría y arrojados de dos en dos en celdas, en las que les aguardaban cinco hombres, que los agredieron gravemente. Según los informes iniciales, después de su suplicio a manos de la policía, los Sres. Matombo y Chibebe no podían permanecer en pie y tenían la ropa empapada de sangre. La Sra. Lucia Matibenga tenía los pies hinchados y no podía caminar, lo cual indica que le habían golpeado en las plantas de los pies. Al principio de su detención se les denegó asistencia médica y asimismo acceso a un abogado. La policía no permitió a un doctor de «Médicos en pro de los Derechos Humanos» tener acceso a los sindicalistas detenidos, aunque su estado físico era tan deplorable que las autoridades policíacas superiores se negaron a encargarse de su detención en la comisaría central de policía de Harare, adonde habían sido trasladados los tres dirigentes del ZCTU la madrugada del 14 de septiembre. Según informes concordantes de diferentes fuentes, los funcionarios de policía de la comisaría central insistieron en obtener un informe de quién los había agredido y la policía de Matapi negaba que hubiesen sufrido maltrato alguno. El abogado que representaba a los detenidos formuló una solicitud urgente al Tribunal Superior para que éste emitiera un mandamiento que obligara a conceder a los detenidos derecho a tener acceso a un doctor. Los tres fueron devueltos a Matapi. Más tarde se tuvieron noticias más fidedignas de la gravedad de las lesiones causadas a los principales dirigentes del ZCTU. Según su abogado, Aleck Muchadehama, el presidente del ZCTU, Lovemore Matombo, tenía roto un brazo y moretones e hinchazones por todo el cuerpo. La primera vicepresidenta, Lucia Matibenga, tenía marcas de latigazos en toda la espalda y en las nalgas. Tenía hinchado el cuello y los tímpanos habían resultado tan dañados que no podía oír bien. Debía llevar el brazo en cabestrillo. El secretario general, Wellington Chibebe, tenía cortes profundos en la cabeza, tres huesos rotos y grandes moratones e hinchazones en todo el cuerpo. Los informes de los doctores sobre otros miembros del Consejo del ZCTU revelan que tenían huesos fracturados, grandes moratones e hinchazones y cortes. Entre ellos estaban Moses Ngondo y R. Chigwagwa. Cuando se escribieron los presentes alegatos no se tenían informes médicos completos de todas las personas que habían resultado lesionadas mientras estaban detenidas por la policía. Se informó de que se había obligado además a los dirigentes sindicales a caminar descalzos por las aguas residuales de celdas que el Tribunal Supremo de Zimbabwe había declarado que eran inhumanas.

1379. Wellington Chibebe informó a los periodistas de que los dirigentes sindicales eran llevados en parejas a las celdas donde los policías los golpeaban con barras y porras. Estaba aterrado ante las repetidas palizas y lo que decían los policías, quienes les dijeron que «hubo gente que murió durante la lucha por la independencia y eso es lo que va justamente a pasar ahora» y «nos han enseñado a matar, no a escribir certificados». Hacia las 16 horas, lo golpearon hasta que perdió el conocimiento, que no recobró hasta el día siguiente, el 14 de septiembre. Por fin, el 15 de septiembre fue trasladado al hospital de Parirenyatawa, que carece de medicamentos. La policía se negó a llevarlo a un hospital que reuniese mejores condiciones, aunque los otros 14 detenidos fueron ingresados en el hospital de Dandaro, en Borrowdale. (El querellante adjunta, como apéndice 4, varias fotografías del Sr. Chibebe en una cama de hospital, con el brazo izquierdo vendado y enyesado.)

1380. Lucia Matibenga también confirmó que los habían metido en celdas de dos en dos y que en ellas les aguardaban cinco hombres con porras. Los golpearon y agredieron durante aproximadamente 20 minutos. A Lucia Matibenga le estrellaron la cabeza contra la pared tres veces; le abofetearon varias veces y no pararon de darle golpes en las piernas, los brazos y la espalda. Cuando se desplomó, le ordenaron ponerse en pie. Después de la paliza, no la dejaron en una celda, sino que le permitieron sentarse en la zona de recepción. Acababan de decir a sus colegas y abogados del ZCTU que saliesen de esa zona porque los 15 dirigentes sindicales no estaban en la cárcel de Matabi, cuando Lucia Matibenga, pese a las amenazas de los funcionarios de policía, consiguió hacer saber a sus colegas que allá estaban los dirigentes sindicales. El 15 de septiembre por la tarde, 29 de los activistas y dirigentes detenidos en Harare fueron presentados al tribunal. Seis de ellos llevaban un brazo en cabestrillo por las lesiones que habían sufrido a manos de la policía. Todos fueron inculcados de haber infringido el artículo 37 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), según el cual es delito actuar de manera que sea probable que se perturbe el orden público. Fueron puestos en libertad bajo fianza, cada uno de ellos, de 20.000 Z\$. Debían ser juzgados el 3 de octubre a las 9 h. 30 y presentarse a la Comisaría Central de Policía de Harare todos los viernes hasta esa fecha. Wellington Chibebe, por las graves lesiones que le había causado la policía, no pudo acudir a la misma audiencia que los otros 29 activistas y dirigentes y hubo que celebrar una audiencia únicamente para él, que seguía hospitalizado, el 16 de septiembre. Fue puesto en libertad sin fianza y también se ha fijado su comparecencia ante el tribunal el 3 de octubre. A consecuencia de la agresión, tuvo que ser operado el lunes 18 de septiembre. Al parecer, el fiscal del Estado, Tawanda Zvakare, descartó las torturas y las lesiones que los dirigentes sindicales habían padecido afirmando que eran magulladuras producidas en el curso de escaramuzas con la policía, en las cuales habían resultado heridos agentes de la policía. Sin embargo, el magistrado ordenó que se investigara la agresión, y Alec Muchadehama, el abogado defensor de los dirigentes sindicales, presentó además una querrela por tortura contra la policía, en nombre de Chibebe y de otras personas.

1381. En los otros 34 distritos del ZCTU, los activistas fueron puestos en libertad bajo fianza o después de haber pagado multas previo reconocimiento de su culpabilidad o por haber bloqueado el tráfico, que en algunos lugares ascendieron a 250 Z\$:

- Chegutu: 11 miembros del Sindicato General de Trabajadores de la Agricultura y las Plantaciones de Zimbabwe, seis hombres y cinco mujeres, fueron golpeados y torturados por la policía. Fueron convocados uno por uno a un cuarto y agredidos. Tres de ellos fueron golpeados por agentes de la CIO. Uno de los dirigentes está al parecer tan gravemente herido que su vida corre peligro a resultas de la agresión de que fue objeto. Sus denuncias fueron desoídas y tuvieron que pagar 1.000 Z\$ cada uno de fianza y fueron convocados ante el tribunal el 29 de septiembre, asimismo acusados de haber violado la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma);
- Victoria Falls: tres activistas fueron puestos en libertad, bajo fianza cada uno de ellos de 5.000 Z\$;
- Hwange: dos miembros del ZCTU, que habían sido detenidos por distribuir volantes el 13 de septiembre fueron puestos en libertad bajo fianza de 2.000 Z\$ cada uno de ellos;
- Chitungwiza: los activistas detenidos fueron puestos en libertad el 14 de septiembre después de pagar multas como reconocimiento de su culpabilidad. Ocho de ellos habían sido atacados físicamente por la policía y tuvieron que ser atendidos médicamente; y

- Kadoma: 11 miembros del sindicato comparecieron ante el tribunal el 15 de septiembre y fueron inculcados en virtud de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma).
- 1382.** El 19 de septiembre de 2006 a las 12 h. 30 horas, el primer secretario general adjunto del ZCTU, Japhet Moyo, fue arrestado e interrogado durante dos horas en el aeropuerto internacional de Harare. Ante la ventanilla de control de inmigración, se le acercaron varias personas que afirmaron ser agentes de la CIO. Le acusaron de haber organizado protestas del ZCTU (es de suponer que se referían a lo sucedido el 13 de septiembre) y de salir a continuación del país para difundir mentiras sobre Zimbabwe. Mientras estaba siendo interrogado, registraron su equipaje, pero no se le confiscó nada. Se le dijo que no hablara del incidente a nadie porque había sido un control de seguridad de rutina. El ZCTU tiene la sospecha de que Silas Kuvheya, secretario general del Sindicato de Trabajadores Textiles de Zimbabwe, también fue interrogado, porque no apareció por ninguna parte después de que llegase el vuelo en que estaba prevista su llegada al aeropuerto internacional de Harare a las 14 h. 30.
- 1383.** El 25 de septiembre de 2006, el Presidente Mugabe declaró a la prensa que la policía tenía razón en tratar con dureza a los dirigentes sindicales los días 12 y 13 de septiembre. «Algunas personas se quejan ahora de que fueron agredidas. Sí, hicieron que les golpearan. Cuando la policía dice ‘circulen’, hay que circular», dijo. «y si uno no se marcha, está invitando a la policía a emplear la fuerza.» Tales fueron las palabras que se informó que había pronunciado el Presidente Mugabe. Según él, la protesta del 13 de septiembre formaba parte de una campaña para expulsarlo de su cargo. A juicio del querellante, estas citas demuestran claramente que el Gobierno zimbabwense aprueba las torturas y agresiones de que fueron objeto los dirigentes sindicales el 12 y el 13 de septiembre y es plenamente responsable de ellas. El querellante afirma que le preocupan profundamente esas declaraciones y pide que el Comité de Libertad Sindical explique claramente y sin la menor posibilidad de equívoco al Gobierno de Zimbabwe que torturar y maltratar a manifestantes sindicalistas pacíficos viola los principios del Convenio núm. 87.
- 1384.** El 20 de agosto de 2004, se dio a conocer un proyecto de ley sobre las organizaciones no gubernamentales (ONG) (Gazette No. 68, 20 de agosto de 2004; Aviso general 432 de 2004 del Gobierno). En ese proyecto de ley se exige que todas las ONG se inscriban oficialmente y, según el mismo, los miembros de la dirección de una organización no gubernamental no inscrita oficialmente podrían ser castigados con pena de hasta cinco meses de cárcel de no cesar las actividades de la ONG. El proyecto de ley tenía por objeto impedir que las ONG locales recibiesen fondos para «cuestiones de gobernanza», expresión que abarcaba «el fomento y la protección de los derechos humanos y las cuestiones relativas al régimen de gobierno político», especialmente de donantes extranjeros. Los sindicatos temían que obstaculizase su cooperación con donantes extranjeros. En octubre de 2005, el entonces Ministro de Trabajo, Administración Pública y Bienestar Social, Nicholas Goche, declaró que, conforme a la política oficial, las ONG estaban obligadas a solicitar permiso para actuar al correspondiente gobernador provincial, y que se trataba de una medida provisional, hasta que se aprobase con carácter definitivo el proyecto de ley, cuya finalidad era garantizar la responsabilización de las ONG. Ahora bien, éstas no acataron la mencionada política. El proyecto de ley fue aprobado por el Parlamento el 9 de diciembre de 2005, mas el Presidente Robert Mugabe no lo firmó en el plazo obligatorio de 21 días y lo devolvió al Parlamento. Según el actual Ministro de Trabajo, Administración Pública y Bienestar Social, Paul Mangwana, el proyecto de ley todavía está siendo examinado por el Presidente y sería consultado con organizaciones cívicas. El ZCTU teme que, de convertirse en ley, el proyecto de ley se utilice para impedir la financiación desde el extranjero de sus actividades.

1385. El 11 marzo de 2005 se publicó en el Boletín Legislativo el proyecto de ley H.B.1, 2005, de Enmienda de la Ley de Trabajo. El ZCTU se quejó de que no se hubiese sometido a consulta varias disposiciones del proyecto de ley. Un elemento gravemente preocupante era que los funcionarios públicos no estarían amparados por la Ley de Trabajo general, sino que se les aplicaría una legislación propia y más restrictiva, en virtud de la Ley de la Administración Pública (PSA), la cual les priva del derecho a la negociación colectiva. Según el ZCTU, esas enmiendas anularían los avances obtenidos gracias a la Ley de Trabajo armonizada de 2003, que otorga a los funcionarios públicos el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a la negociación colectiva. Según el ZCTU, las enmiendas también proscibirían los conflictos colectivos y las huelgas y el acceso a mecanismos alternativos y eficaces de solución de diferencias para todos los funcionarios públicos. Ya había indicios en 2005 de que el nuevo proyecto de ley estaba surtiendo efectos. Se informó en octubre de 2005 de que los sindicatos de docentes de Zimbabwe estaban demasiado atemorizados como para llevar a cabo acciones reivindicativas, por la amenaza de prisión que pesaba sobre quienes hicieran huelga. El proyecto de ley fue aprobado posteriormente y el 30 de diciembre de 2005 entró en vigor la Ley de Enmienda de la Ley de Trabajo, 2005 (ley núm. 7/2005). Un documento de posición exhaustivo del ZCTU sobre el proyecto de ley analiza en detalle las consecuencias de esta nueva ley, que, además de excluir a los funcionarios públicos del ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo, contiene varios rasgos problemáticos: sus artículos 25, 79, 80 y 81 facultan al Ministro de Trabajo para aprobar convenios colectivos, inscribirlos oficialmente y publicarlos. En contra de las promesas formuladas por el Gobierno ante la CIT en Junio de 2004, esos artículos no fueron retirados. El Gobierno ha incluido además en la ley un inciso en el que se dispone que los convenios colectivos deberán contener medidas de lucha contra la violencia en los centros de trabajo, que el ZCTU cree que se podría utilizar indebidamente para tipificar como delito las acciones reivindicativas. La ley también centraliza la decisión acerca de la inscripción de los sindicatos y organizaciones de empleadores, contra los deseos expresos de los sindicatos.

1386. Además, la ley contiene disposiciones en virtud de las cuales el Secretario Judicial habrá de supervisar la elección de los dirigentes de las organizaciones de empleadores y los trabajadores, podrá anular las elecciones y aplazar o cambiar el lugar y la fecha en que se celebren. En virtud de la nueva ley, lo decidido por el Secretario Judicial seguirá en vigor aunque se haya recurrido, siendo así que, anteriormente, la presentación de un recurso lo dejaba en suspenso. Esta situación es contraria a la jurisprudencia de la OIT, según la cual la suspensión de un sindicato no debe producirse mientras un órgano judicial independiente no haya emitido un fallo en firme. La legislación no contiene ninguna disposición que prohíba a los empleadores contratar a trabajadores sustitutos en caso de huelga. En cambio, se les prohíbe hacerlo en caso de cierre patronal. La ley contiene además un artículo que faculta a los empleadores para querellarse contra los trabajadores por efectuar huelgas ilegales. En virtud del inciso 2) del artículo 109, las personas jurídicas y naturales que efectúen una huelga ilegal podrán ser condenadas a una multa no superior al nivel 14 (la ley no indica a cuánto asciende el nivel 14) o a pena de cárcel no superior a cinco años, o a una multa y una pena de cárcel. Además, podrá suprimirse hasta durante 12 meses, por orden del Ministro de Trabajo, el derecho de un sindicato a recaudar las cuotas sindicales deduciéndolas de los salarios.

1387. El querellante adjunta a sus alegatos un DVD que contiene:

- 1) Unas breves entrevistas con cinco sindicalistas, entre ellos, el Sr. Chibebe, la Sra. Matibenga y James Gumbi, miembro del Consejo General del ZCTU, Todos los cuales atestiguan haber participado en la protesta del 13 de septiembre de 2006 y haber sido golpeados duramente por la policía. En los casos del Sr. Chibebe y la Sra. Matibenga, se ven claramente lesiones corporales y moratones que confirman los alegatos del querellante.

- 2) Secuencias cinematográficas de las que se indica que corresponden a la protesta del 13 de septiembre, en la que varios manifestantes son llevados a la parte trasera de una furgoneta por agentes de policía, los cuales golpean repetidamente a los manifestantes con porras antes de que entren en la furgoneta y sean conducidos a otro lugar.

C. Nuevas respuestas del Gobierno

- 1388.** Con respecto a la detención de sindicalistas denunciada por el querellante, en una comunicación de fecha 6 de septiembre de 2006, el Gobierno reitera su posición de que las detenciones no tuvieron nada que ver con las actividades sindicales, sino que se debieron a las actividades políticas de los sindicalistas. El Gobierno sostiene que las personas de que se trata habían realizado manifestaciones y actividades convocadas por su partido político, que no habían autorizado las autoridades competentes de conformidad con las leyes que regulan las manifestaciones de los partidos políticos.
- 1389.** En cuanto a la recomendación anterior del Comité, el Gobierno indica que no posee registros de la supuesta detención del Sr. Choko y ocho sindicalistas más. Con respecto al caso del Sr. Takaona, el Gobierno declara que la empresa Zimpapers ha apelado de un laudo arbitral emitido en aplicación del artículo 98 de la Ley de Trabajo y que, por consiguiente, la cuestión de la readmisión del Sr. Takaona en su puesto de trabajo sigue su curso conforme a los procedimientos de solución de diferencias vigentes en Zimbabwe.
- 1390.** En cuanto al dirigente sindical Sr. Mangezi, el Gobierno afirma que lo único que puede hacer es instar a su empleador a que reconsidere la decisión de trasladarlo, motivo por el cual el Gobierno ha pedido al sindicato que aconseje al Sr. Mangezi que formule una denuncia por práctica laboral injusta ante el Ministerio, a fin de que la cuestión pueda ser solventada mediante el sistema de solución de diferencias.
- 1391.** El Gobierno afirma además que el envío de una misión de contactos directos a Zimbabwe no sólo es inaceptable, sino inadecuada. El Gobierno sostiene que los sistemas de la OIT no pueden alcanzar los resultados para los que han sido creados si se utilizan para resolver cuestiones que se plantean en el terreno de la política y reitera su posición de que los alegatos formulados contra él hundan sus raíces en las ambiciones políticas de unos cuantos dirigentes del ZCTU, que persiguen intereses políticos abusando de las prerrogativas concedidas a los sindicatos. Esas personas, según el Gobierno, también ocupan cargos en el partido de oposición (el MDC) y en varias organizaciones parapolíticas que pretenden derrocar violenta e inconstitucionalmente al Gobierno actual.
- 1392.** Se adjuntan a la comunicación del Gobierno de 6 de septiembre de 2006 copias de un fallo del Tribunal Supremo de marzo de 2006 y de una sentencia de noviembre de 2005 del Tribunal de Trabajo referentes a la empresa NetOne y a Zimpost, respectivamente. En cuanto a NetOne, el Tribunal Supremo dictaminó que el despido de 56 empleados fue legal, anulando con ello un laudo arbitral anterior en que se propugnaba su reingreso en la empresa. En el caso de Zimpost, el Tribunal de Trabajo reafirmó el laudo arbitral de reincorporación, modificándolo ligeramente al añadir que, si las partes no se pusieran de acuerdo en cuanto a la cuantía de la indemnización a cambio de la reincorporación, cualquiera de ellas podía acudir al Tribunal para que éste evaluara los perjuicios y la indemnización que correspondiese.
- 1393.** En una comunicación de fecha 1.º de octubre de 2006, el Gobierno afirma que la manifestación del ZCTU se llevó a cabo en colaboración con el partido político de oposición MDC y que, por consiguiente, dejaba de ser una actividad de trabajadores y estaba sometida a las leyes que regulan la celebración de manifestaciones. El Gobierno se negó a conceder autorización para celebrar la manifestación porque el MDC había llevado a cabo recientemente refriegas violentas que habían estado a punto de tener consecuencias

funestas, por lo que se había detenido a dirigentes del ZCTU por participar en una actividad ilegal. El Gobierno añade que los problemas que el querellante menciona como motivos de la manifestación atañen al proceso de diálogo social: es, pues, inconcebible ver cómo una parte en un proceso decide adoptar una actitud de enfrentamiento respecto de cuestiones que todas las partes están empeñadas en resolver. El Gobierno afirma que, por lo que se refiere a uno de los problemas aducidos para efectuar la manifestación — la vinculación de los salarios al Nivel de los Datos de la Pobreza —, tanto él mismo como el querellante ya estaban en realidad plenamente de acuerdo, como demuestran las actas del Foro de Negociación Tripartito (TNF). En cuanto a otras cuestiones como el VIH/SIDA y los impuestos sobre la renta de las personas físicas, el Gobierno sostiene que el querellante podría haberlas tratado en el TNF o formulado propuestas a las autoridades antes de recurrir a manifestaciones.

- 1394.** En una comunicación de fecha 17 de octubre de 2006, el Gobierno adjunta una exposición del Comisionado de Policía, en la que se resumen las declaraciones juradas de los agentes de policía que estuvieron presentes en la manifestación del 13 de septiembre de 2006. En esa exposición se afirma que: 1) como la manifestación era ilegal, la policía estaba facultada para disolver a los manifestantes y detener a los que no acatasen la orden de disolverse; 2) los manifestantes que resultaron heridos opusieron resistencia a ser detenidos y a la orden de disolverse; 3) los policías tuvieron que emplear una fuerza mínima para hacer frente a los manifestantes, y en el curso de su intervención algunos resultaron heridos; 4) también adujo la policía que algunos manifestantes se hirieron al saltar de los vehículos que los conducían a diversas comisarías de policía; y 5) todavía se está efectuando investigaciones para determinar si hubo miembros del ZCTU que fueron maltratados mientras se encontraban detenidos en la comisaría de policía de Matapi.
- 1395.** En su comunicación de fecha 19 de enero de 2007, el Gobierno impugna en primer lugar la «información complementaria» transmitida por la CIOSL porque el Gobierno ya ha dado respuesta en múltiples ocasiones a esos mismos alegatos en el marco de diferentes quejas y casos. Expresa además la esperanza de que la CIOSL desista de la práctica de presentar de manera diferente cuestiones antiguas únicamente para poner en evidencia al Gobierno de Zimbabwe.
- 1396.** En cuanto a las supuestas expulsiones de sindicalistas internacionales, el Gobierno se reserva plenamente el derecho a determinar sus políticas y leyes de inmigración de conformidad con el ideario de la República. No se puede utilizar la pertenencia a un sindicato para eludir las leyes y políticas de inmigración. El Gobierno recalca que no desea en modo alguno ceder en la aplicación de sus leyes y políticas en favor de personas que se dedican a desestabilizar el país amparándose torticeramente en la bandera del sindicalismo.
- 1397.** El Gobierno subraya que no existe una prohibición general de que sindicalistas internacionales visiten Zimbabwe y menciona a varios sindicalistas internacionales de organizaciones como el SATUCC, la LO de Noruega y el portavoz de los trabajadores en el Consejo de Administración, el Sr. L. Trottman, que han sido acogidos en el país. Únicamente no se dejó entrar en Zimbabwe a las personas que se consideró que eran indeseables para la supervivencia y el desarrollo sociales, políticos y económicos de Zimbabwe.
- 1398.** Los pocos casos aislados citados por la CIOSL deberían ser vistos en el contexto del ejercicio por Zimbabwe de su derecho soberano a determinar sus leyes y políticas de inmigración. Por todo lo dicho, el Gobierno no tiene que disculparse por ejercer su obligación constitucional de proteger los intereses y la seguridad de la mayoría de los zimbabwenses.

- 1399.** En cuanto a los supuestos intentos de destituir a la dirección del ZCTU, alegación a la que el Gobierno ha replicado en varias ocasiones, el Gobierno insiste en que la dirección del ZCTU está utilizando indebidamente el mecanismo de supervisión de la OIT a propósito de asuntos puramente internos del ZCTU. Los denominados «agentes provocadores» son en realidad miembros de la dirección del ZCTU que han formulado acusaciones de corrupción, mala gestión y violación de los estatutos del ZCTU contra la actual dirección del ZCTU. El Gobierno considera que el ZCTU trata de ganarse las simpatías de sus aliados occidentales que sienten una notoria fobia hacia el Gobierno de Zimbabwe, con objeto de sabotear las acusaciones formuladas contra ellos por dirigentes de sindicatos miembros del ZCTU tachándoles de agentes del Gobierno. Por consiguiente, el Gobierno no tiene ningún comentario que hacer sobre asuntos puramente internos del ZCTU. La dirección del ZCTU haría bien en resolver sus problemas internos sin mezclar el nombre del Gobierno con sus asuntos internos.
- 1400.** El Gobierno rechaza también la acusación del ZCTU de que la CIO confirmara en reportajes de prensa su propósito de expulsar a la dirección del ZCTU. Además, las supuestas amenazas de muerte contra los dirigentes del ZCTU no pueden ser corroboradas con una sola prueba y se basan en rumores infundados. A decir verdad, no tienen otra finalidad que suscitar una gran campaña publicitaria negativa en torno a la seguridad de la dirección del ZCTU disimulando de ese modo sus actividades contra el régimen y además obtener las simpatías de sus patrocinadores y manipuladores de Occidente.
- 1401.** En cuanto al tema de las supuestas detenciones practicadas mientras se preparaban los actos conmemorativos del 1.º de Mayo, el Gobierno dice que ordenó investigar esas acusaciones y que no se obtuvo ninguna información al respecto. El Gobierno considera que se trata de una manipulación mentirosa de los hechos por el ZCTU conforme a su práctica habitual de tratar de desacreditar al Gobierno de Zimbabwe. El Gobierno afirma que, contrariamente a lo indicado por el ZCTU, la POSA no se aplica a las actividades sindicales. Esas denuncias son en realidad ejemplos clásicos de hechos inventados en los despachos del ZCTU para respaldar los esfuerzos de sus colegas de la oposición que consideran que la POSA es un obstáculo frente a sus aspiraciones a derrocar de manera inconstitucional y violenta al régimen.
- 1402.** En cuanto a las detenciones efectuadas los días 27 y 28 de abril de 2005, el Gobierno confirma que las personas mencionadas fueron aprehendidas cuando distribuían materiales subversivos en los que se propugnaba el malestar social y al eliminación violenta del Gobierno durante la marcha organizada por la Autoridad Nacional de la Seguridad Social. Así pues, las autoridades encargadas de hacer aplicar la ley actuaron correctamente para evitar la quiebra de la paz y el orden, ya que otros trabajadores de otras convicciones políticas hubiesen podido haber actuado de manera similar, con la consiguiente ruptura de la paz y el orden. El Gobierno de Zimbabwe ha declarado públicamente que insta a la dirección del ZCTU a que desista de politizar los centros de trabajo, aunque sin resultado alguno, pues los dirigentes del ZCTU siguen aprovechando cualquier reunión pública para promover sus intereses políticos.
- 1403.** El coordinador del Proyecto del Sector Informal del ZCTU fue sometido efectivamente a investigación por la policía a propósito de operaciones ilegales de cambio de divisas, y esa investigación abocó en una causa penal actualmente en curso de examen por los tribunales.
- 1404.** La cuestión del supuesto hostigamiento por matones y la de los dos vehículos sospechosos deben ser desechadas con el desdén que merecen. El Gobierno observa que el Comité ya desechó, por inventados, los alegatos similares formulados por el Sr. R. Majongwe.

- 1405.** Las acusaciones contra la denominada empresa de seguridad Chinotimba son características de una situación de competencia, pues Chinotimba pertenece a la ZFTU, un centro rival del ZCTU. Se trata de un caso evidente de competencia entre federaciones. Es absurdo decir que no se comunicó nada a la policía, siendo de conocimiento común que los agentes de seguridad privados carecen de facultades policíacas.
- 1406.** El allanamiento de las oficinas del ZCTU el 13 de mayo de 2005 fue perfectamente legal, habida cuenta del hecho de que la policía portaba el correspondiente mandamiento de registro. La policía tiene el deber de investigar los lugares en que se sospeche que se ha cometido algún delito. Debe observarse además que la dirección del ZCTU acudió a los tribunales, lo cual atestigua claramente la credibilidad de que goza el Estado de derecho en Zimbabwe.
- 1407.** En cuanto al representante de los trabajadores ante la Conferencia de la OIT, el Gobierno recuerda que la Comisión de Credenciales de la Conferencia se ocupó de la cuestión y reitera su posición de que no intervino en la selección del candidato del ZCTU, ya que se propuso el nombre del vicepresidente tercero del ZCTU a raíz de la suspensión de la dirección del ZCTU, en la que el Gobierno no desempeñó papel alguno.
- 1408.** Sobre la supuesta detención de activistas del ZCTU por haber organizado una inasistencia al trabajo de dos días de duración, de las exposiciones de la CIOSL se desprende claramente que la inasistencia al trabajo fue organizada por partidos políticos de oposición, no por el ZCTU. La actuación de los partidos políticos de oposición debe ajustarse a lo dispuesto en la POSA. En el ZCTU hay personas que se dedican a abusar de su afiliación sindical para promover sus intereses políticos y que propenden a enarbolar la bandera sindical cada vez que se les descubre violando la ley en el curso de actividades de carácter político.
- 1409.** En cuanto a los supuestos intentos de desacreditar al secretario general del ZCTU, una vez más se trata de luchas intestinas en la dirección del ZCTU a raíz de las denuncias formuladas contra la dirección ejercida por Chibebe. Las personas mencionadas en los alegatos son realmente dirigentes de sindicatos miembros del ZCTU, lo mismo que sucede en lo tocante a las supuestas agresiones contra reuniones del ZCTU y del WAC y el incidente sucedido en el hotel Bronte. El Gobierno no se inmiscuye en absoluto en los asuntos sindicales, de conformidad con el instrumento legislativo núm. 131, relativo a la protección frente a actos de injerencia.
- 1410.** Las pesquisas acerca de la supuesta detención de Lucia Matibeya el 19 de octubre de 2005 revelaron que no se había producido. Esa persona está viendo cuestionado su cargo directivo por miembros del sindicato y, conforme a la práctica habitual de los dirigentes del ZCTU en circunstancias similares, se inventaron acusaciones contra el Gobierno para ocultar las luchas intestinas en su sindicato.
- 1411.** Por lo que se refiere a su respuesta a la Oficina a propósito de la intervención solicitada en relación con las investigaciones de las actividades del ZCTU, el Gobierno añade que, a raíz de que varios miembros del ZCTU presentaran las mencionadas denuncias, convocó una reunión de todos los miembros del Consejo General del ZCTU para averiguar la realidad de los hechos. Algunos miembros del Consejo General del ZCTU decidieron constructivamente abstenerse de participar en la reunión, pero las exposiciones de los asistentes a ella bastaron para convencer al Ministro de la necesidad de invocar el artículo 120 de la Ley de Trabajo y designar a un investigador independiente.
- 1412.** El Gobierno no tiene el propósito de formular comentarios acerca del fondo del asunto, ya que está sometido a los tribunales. Los tribunales de Zimbabwe son sumamente competentes para tratar debidamente esta cuestión.

- 1413.** En cuanto a la afirmación del ZCTU de que sus miembros no asistieron a la reunión convocada por el Director de la Administración de Trabajo porque estaban retenidos, el Ministerio entiende que únicamente dos miembros del Consejo General estaban en celdas policíacas, no en la cárcel, como afirma el ZCTU, tras haber iniciado una manifestación motivada políticamente y haber participado en ella.
- 1414.** El Gobierno, por falta de *locus standi*, no debe hacer comentarios sobre las cuestiones planteadas por la dirección del ZCTU referentes a sus luchas intestinas. Más les valdría a los dirigentes del ZCTU limitar su agitación a ellos mismos y no mezclar el nombre del Gobierno en sus reyertas.
- 1415.** El Gobierno desea además aclarar que el Sr. Chibebe fue detenido por la policía el 8 de agosto de 2006 acusado de actividad ilegal con divisas extranjeras, cargo que pesa asimismo sobre el Sr. E. Mutemeri y la Sra. V. Mushongera. Esta acusación no ha sido sobreseída.
- 1416.** Además, la supuesta detención del Sr. L. Madhuku en relación con las manifestaciones a favor de la reforma de la Constitución no tiene nada que ver con actividades de los trabajadores. El presidente de la Asamblea Constitucional Nacional es un conocido activista político. La inclusión de la supuesta detención del presidente de la NCA en alegatos referentes a la libertad sindical de los trabajadores atestigua claramente las relaciones que existen entre la dirección del ZCTU y los partidos políticos de oposición y con organizaciones parapolíticas como la NCA. Si va a decir verdad, trabajan como uña y carne en favor de actividades contrarias al régimen. En muchas ocasiones, los trabajadores de Zimbabwe han expresado la preocupación que les causan los escarceos en la política de los dirigentes del ZCTU, a quienes han acusado de concentrarse en intereses políticos personales en detrimento del bienestar de los trabajadores.
- 1417.** Además, parte de la información facilitada por la CIOSL no figuraba en los alegatos iniciales presentados por el ZCTU/la CIOSL sólo un año antes. El Gobierno afirma que estos otros incidentes han sido inventados para dar del Gobierno de Zimbabwe la imagen de un grave violador de los derechos de los trabajadores, en gran medida en interés de los adversarios del Gobierno de Zimbabwe, sobre todo de gobiernos occidentales.
- 1418.** Las acusaciones contra el Viceministro Muguti son malintencionadas y carecen de fundamento. El Gobierno reta al ZCTU y a la CIOSL a que aporten pruebas creíbles que corroboren esas escandalosas afirmaciones.
- 1419.** No ha habido ninguna información acerca de las denuncias de que el Sr. Tarwa fue torturado. Una vez más, una típica acusación inventada totalmente logró empañar la imagen del Gobierno de Zimbabwe. Varios funcionarios de la escuela confirmaron que no se produjeron los hechos alegados.
- 1420.** El Gobierno ha facilitado siempre, en los momentos esenciales, información al Comité sobre el caso de los trabajadores despedidos de TelOne hasta que el Tribunal Supremo emitió sentencia firme. El fallo del Tribunal Supremo en esa causa fue además depositado ante la OIT. En ningún momento se denunciaron malos tratos cometidos por agentes de policía. El ZCTU solo plantea estas cuestiones ahora para empañar la imagen de los agentes encargados de hacer aplicar la ley de Zimbabwe al haber sido desestimada la apelación ante el Tribunal Supremo, movido por el rencor que le causa el que el Tribunal Supremo haya desestimado su recurso. Deberían, pues, ser rechazadas con el desdén que merecen. La policía ha confirmado también que no ocurrió el incidente denunciado.

- 1421.** En realidad, dos dirigentes del ZCTU fueron detenidos el 8 de noviembre de 2005 por participar en una manifestación ilegal organizada por el partido político de oposición MDC que no había autorizado la autoridad competente. El acto no tenía nada que ver con las actividades sindicales, sino que era una mera actividad política del partido político MDC al que pertenecen. Debe subrayarse que la mera notificación de una manifestación política a la autoridad competente en la materia no lleva aparejada la aprobación para realizarla. Así pues, la autoridad competente no había dado su consentimiento a la manifestación política.
- 1422.** En cuanto a las supuestas detenciones de sindicalistas en noviembre de 2005, los volantes que se dice fueron confiscados a los Sres. Kamukutu y Kambanje eran en realidad de carácter subversivo porque propugnaban el derrocamiento por la violencia del Gobierno actual. El Gobierno observa que están totalmente fuera de lugar las actividades terroristas y que, por lo tanto, la policía tiene el deber de mantener la paz, el orden y la tranquilidad.
- 1423.** El Gobierno no pudo obtener ninguna información sobre el supuesto allanamiento de las oficinas del ZCTU en Chinhoyi y la policía confirmó que no existía ningún informe sobre el supuesto allanamiento.
- 1424.** En cuanto a las protestas masivas del 13 de septiembre de 2006, el Gobierno considera que se está volviendo a utilizar la situación para dar gran publicidad a supuestas violaciones de los derechos humanos en Zimbabwe con objeto de ganarse las simpatías de los adversarios de la República de Zimbabwe, que están deseosos de conseguir por cualquier medio que se cite a comparecer a Zimbabwe ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2007.
- 1425.** Conviene indicar además que la convocatoria de la manifestación ilegal fracasó rotundamente porque los ciudadanos de Zimbabwe no hicieron caso mayoritariamente y se dedicaron a sus asuntos habituales. Ante ello, la dirección del ZCTU celebró la manifestación y contrató a vándalos del partido político de oposición MDC. Las cifras aducidas por el ZCTU/la CIOSL son, pues, puro fruto de la imaginación de los dirigentes del ZCTU.
- 1426.** El Gobierno afirma humildemente que, al haber empleado la policía la menor fuerza necesaria para efectuar detenciones, todo el despliegue publicitario sobre las supuestas torturas está enormemente exagerado y tiene por objeto sacar totalmente de quicio el empleo mínimo de la fuerza por la policía, como se ve claramente en el caso de la Sra. Matibenga. De no haberse producido escrutinios ulteriores en Sudáfrica, esas falsedades habrían sido tenidas por puras verdades, únicamente por haber sido proferidas contra el Gobierno de Zimbabwe. Esto demuestra claramente hasta dónde son capaces de llegar los agentes políticos que actúan en el movimiento obrero de Zimbabwe movidos por su insaciable deseo de desacreditar al Gobierno de Zimbabwe.
- 1427.** Al Gobierno de Zimbabwe le preocupan hondamente las distorsiones malintencionadas de las declaraciones a la prensa que se dice formuló el Presidente Mugabe. Debe observarse además que no hay ninguna cita fidedigna que corrobore los alegatos del ZCTU/la CIOSL. Más les valdría a estas organizaciones que pidiesen aclaraciones a los departamentos oficiales competentes antes de formular alegatos distorsionados contra el Gobierno y funcionarios públicos de la República de Zimbabwe.
- 1428.** En cuanto al proyecto de ley sobre las ONG, el Gobierno afirma que no guarda la menor relación con el mundo sindical. El ZCTU está inscrito conforme a la Ley de Trabajo en calidad de federación sindical, no de ONG. No corresponde, pues, discutir ni llevar ante el sistema de la OIT una medida legislativa que no se aplica, ni haciendo uso de la imaginación más desenfrenada, a las actividades sindicales ni al mundo del trabajo.

1429. El Gobierno considera que los comentarios formulados por la CIOSL y el ZCTU son exposiciones presentadas para que sean examinadas en el contexto de la reforma en curso de la legislación y se ha tomado nota de las propuestas que contienen. En la modificación de la legislación laboral se toman en cuenta las diferentes opiniones y posiciones de todos los interesados directos, de manera que es engañoso por parte del ZCTU dar por supuesto que sus opiniones y propuestas habrían de ser tomadas en cuenta plenamente, a expensas de las opiniones de otras partes interesadas, como los empleadores y la sociedad civil.
1430. También es interesante observar que la CIOSL formula acusaciones vagas contra la Ley de Trabajo en vigor, sin remitir a artículos concretos de ella que corroboren lo que aduce. A este propósito, el Gobierno desafía al ZCTU/la CIOSL a que citen el supuesto artículo de la ley que dispone que en los convenios colectivos deben figurar medidas de lucha contra la violencia en los centros de trabajo.

D. Conclusiones del Comité

1431. *El Comité observa que los nuevos alegatos de este caso se refieren a la expulsión de sindicalistas extranjeros que colaboran con el ZCTU y a que se les ha impedido entrar en el país; al patrocinio de una facción rival dentro del ZCTU y de sus intentos de socavar a la dirección del ZCTU, a interrupciones violentas de reuniones del ZCTU, al allanamiento de la sede del ZCTU y a la confiscación ilegal de bienes propiedad del sindicato, a la realización de investigaciones de denuncias de mala práctica financiera para hostigar al sindicato, a los proyectos de enmienda de la legislación laboral en violación de los principios de la libertad sindical, y a varios casos de detención, retención y malos tratos de miembros y dirigentes del ZCTU — muchos de los cuales fueron cometidos cuando se reprimió una manifestación organizada por el ZCTU el 13 de septiembre de 2006. Antes de abordar el fondo de este caso, el Comité debe deplorar, con la máxima firmeza, las acusaciones del Gobierno acerca de la participación de la OIT en la invención de los nuevos alegatos de este caso.*
1432. *En cuanto a las detenciones y las retenciones que se llevaron a cabo el 13 de septiembre de 2006, el Comité toma nota de la afirmación del querellante de que la finalidad de la manifestación organizada aquel día era protestar, entre otras cosas, contra la pobreza, el hambre, el desempleo, la elevada inflación y los altos precios del transporte. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno se limite a tachar este alegato de «campaña publicitaria» tendente a ganarse las simpatías de sus adversarios, sin dar la detallada y seria respuesta que este alegato merece. El Comité observa, más en general, que el Gobierno responde reiterando la posición que había sostenido anteriormente ante alegatos de carácter similar, es decir, que las personas de que se trata fueron detenidas por haber participado en manifestaciones políticas ilegales, no por una actividad sindical legítima. El Comité se ve obligado a recordar una vez más, como lo hizo en su reunión de junio de 2005 [véase 337.º informe, párrafo 1661], que las actividades sindicales no pueden limitarse únicamente a cuestiones profesionales, ya que las políticas y decisiones del Gobierno habrán de tener en general consecuencias en los trabajadores; por consiguiente, las organizaciones de trabajadores deberían poder dar a conocer sus opiniones sobre las cuestiones políticas en el sentido lato del término. Aunque las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos, la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, párrafos 502 y 503].*

1433. Según el querellante, también fueron detenidos y retenidos miembros y dirigentes del ZCTU los días: 28 de abril, 9 de junio, 4 y 7 de agosto, 20 de septiembre, 19 de octubre, 7 y 8 de noviembre de 2005, y 8 y 15 de agosto de 2006. El Comité deplora el hecho de que se sigan presentando numerosos alegatos de esta índole, pese a su anterior recomendación al Gobierno de que se abstuviera de recurrir a medidas de detención y retención de dirigentes o miembros de sindicatos por motivos relacionados con sus actividades sindicales [véase 337.º informe, párrafo 1671]. El Comité debe subrayar una vez más que la detención de sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 64]. Tomando nota asimismo de que varios dirigentes y miembros del ZCTU han sido inculcados en aplicación de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) en relación con su participación en la manifestación del 13 de septiembre de 2006, entre ellos 29 miembros del ZCTU en Harare, 11 en Chegutu y 11 en Kadoma, el Comité urge al Gobierno a retirar las acusaciones en instancia relacionadas con actividades sindicales contra estos sindicalistas y a abstenerse de aplicar medidas de detención y retención de dirigentes o miembros de sindicatos por motivos relacionados con sus actividades sindicales. Aunque tomando nota de la afirmación del Gobierno de que la Ley de Seguridad y Orden Públicos (POSA) no se utiliza contra sindicalistas, el Comité considera que las acciones de protesta de carácter económico y social son una actividad sindical legítima que debería ser protegida. El Comité urge, pues, al Gobierno a que vele por que no se formulen otros cargos contra sindicalistas en aplicación de la POSA por haber ejercido una actividad sindical legítima.
1434. En cuanto a las palizas y las lesiones causadas a sindicalistas el 13 de septiembre de 2006, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, la policía utilizó la fuerza mínima necesaria para disolver a los manifestantes y ninguno de los agentes de policía cuyas declaraciones juradas se adjuntan a su respuesta fue testigo de ningún acto de violencia cometido contra los sindicalistas detenidos. Ello no obstante, el Comité también toma nota de la información detallada aportada por el querellante en respaldo de esos alegatos. Dicha información comprende secuencias rodadas en vídeo en las que los dirigentes del ZCTU atestiguan haber sido retenidos y maltratados físicamente el día en cuestión y en las que pueden verse fácilmente sus magulladuras y lesiones físicas. El querellante, además, denuncia actos de violencia contra sindicalistas en otras ocasiones: tortura del miembro de la PTUZ Harry Taruva el 20 de septiembre de 2005 (acusación que el Gobierno se limita a negar), apaleamiento y disolución de 300 trabajadores que realizaban una vigilia el 30 de octubre de 2005 y la agresión de que fue objeto el Sr. Chibebe el 15 de agosto de 2006. El Comité recuerda a este propósito que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólo pueden ejercer sus derechos en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier tipo contra sus dirigentes y miembros y que corresponde al Gobierno garantizar que se respete este principio. Además, en los casos en que la disolución de reuniones públicas por la policía ha acarreado pérdidas de vidas o lesiones graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 45 y 49]. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que se estaban realizando investigaciones para averiguar si los miembros del ZCTU habían sido agredidos estando detenidos en la comisaría de policía de Matap, el Comité insta al Gobierno, habida cuenta de la gravedad de los alegatos, a que inicie una investigación independiente de todas las denuncias de palizas y malos tratos, dirigida por una personalidad que goce de la confianza de todas las partes afectadas. Pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de la investigación.

- 1435.** *El querellante indica además, a propósito de los hechos ocurridos los días 12 y 13 de septiembre de 2006, que el 25 de septiembre de 2006 el Presidente Mugabe declaró a los diarios que los agentes de policía tenían razón en tratar duramente a los dirigentes sindicales aquellos días. El Gobierno ha respondido diciendo que este alegato es una distorsión malintencionada que debería haberse aclarado con el organismo oficial competente. Habida cuenta de las posiciones contradictorias sobre este punto y, a falta de otros elementos, el Comité no puede sino pedir al Gobierno que vele por que los dirigentes gubernamentales no hagan ninguna declaración que pueda interpretarse como una amenaza o intimidación a sindicalistas o al conjunto del movimiento sindical.*
- 1436.** *El Comité toma nota de que, según el querellante, el Gobierno ha tratado de desestabilizar y de suscitar disensiones intestinas en el ZCTU respaldando a facciones rivales para que se opongan a la dirección del ZCTU y perturben las reuniones del ZCTU. En apoyo de este alegato, el querellante se remite a los siguientes casos: la publicación, en marzo de 2005, de una serie de artículos en los que dirigentes de sindicatos afiliados al ZCTU acusan a la dirección central del ZCTU de fraude y corrupción; la perturbación de una reunión del Consejo Ejecutivo del ZCTU el 19 de marzo de 2005 por el AAWU, una facción rival dentro del ZCTU, que, según el querellante, recibe apoyo financiero del Gobierno; la perturbación de una reunión del Consejo General del ZCTU el 6 de abril de 2005, en la que miembros de sindicatos afiliados al ZCTU trataron de obligar a discutir una moción en la que se pedía a la dirección del ZCTU que dimitiera por las acusaciones de corrupción y fraude; los ataques físicos contra miembros del ZCTU perpetrados por agentes provocadores de dos sindicatos miembros del ZCTU el 23 de abril de 2005; y la perturbación, por miembros del AAWU, de una reunión, el 9 de julio de 2005, del WAC del ZCTU, en la que varias de los miembros del WAC fueron agredidas físicamente. El Comité se ve obligado a manifestar su inquietud ante la gravedad de estos alegatos. Además, aunque no está en condiciones de verificar alegatos relativos a conflictos intestinos del ZCTU, el Comité debe, sin embargo, tomar nota con honda preocupación de que, según los alegatos, los responsables de esos actos son facciones del ZCTU, que actúan a instancias de las autoridades o en colaboración con ellas. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que estos alegatos se refieren a asuntos puramente internos del sindicato, el Comité toma nota también — y lamenta profundamente — de que el Gobierno no da respuesta detallada a las hondas inquietudes planteadas, incluidas las referentes a los supuestos ataques físicos, y de que tampoco indica qué medidas se han adoptado para investigar su veracidad y determinar quiénes han sido los responsables de esos actos. En tales circunstancias, el Comité insta al Gobierno a que se inicie una investigación exhaustiva e independiente de estas acusaciones, a fin de aclarar totalmente los hechos, determinar la responsabilidad de ellos, sancionar a los responsables y evitar su repetición.*
- 1437.** *Según el querellante, también demuestra el propósito del Gobierno de fomentar luchas intestinas en el ZCTU injiriéndose en sus asuntos internos su negativa a patrocinar al presidente elegido democráticamente del sindicato, Lovemore Matombo, y a su secretario general, Wellington Chibebe, para la CIT de junio de 2005 y el apoyo prestado, en cambio, a las designaciones de Elias Mlotshwa y Edmund Ruzive de la facción del AAWU. Al tiempo que toma nota de la declaración del Gobierno de que no intervino en la selección del candidato del ZCTU, el Comité toma nota de que las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes acerca de esta cuestión corroboran los alegatos del querellante. En concreto, en su resolución sobre el asunto, la Comisión observó que las «medidas adoptadas por el Gobierno no se adecuan a los principios de la libertad sindical y constituyen una injerencia en las actividades internas de una organización de trabajadores» y consideró que el procedimiento de designación de la delegación de los trabajadores no se ajustó a las condiciones de imparcialidad, transparencia y carácter previsible preceptuadas en el artículo 3, párrafo 5, de la Constitución de la OIT [véase el tercer informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la OIT, Actas Provisionales*

núm. 4D, párrafos 51 a 62, nonagésima tercera reunión, 2005]. El Comité considera que semejantes actos de intromisión en las actividades internas de un sindicato constituyen una violación fundamental de los principios de la libertad sindical y del Convenio núm. 87 que el Gobierno ha ratificado. Exhorta firmemente al Gobierno a respetar plenamente el derecho de los sindicatos a organizar su administración interna, sin injerencia alguna de las autoridades públicas, y a garantizar que el ZCTU tenga derecho a decidir qué dirigentes sindicales habrán de representarlo en los foros nacionales e internacionales.

- 1438.** *En cuanto a la irrupción de la policía en los locales del ZCTU y la confiscación de expedientes, disquetes de ordenador y divisas, al tiempo que toma nota de la declaración del Gobierno de que el registro fue legal y se llevó a cabo con la pertinente orden de registro, el Comité observa que, según el querellante, hubo varias irregularidades tanto con respecto a la propia orden de registro como a la manera en que se efectuó el registro. Tomando nota de que el querellante ha presentado una querrela ante el Tribunal Superior en la que impugna la legalidad del registro y la confiscación de sus bienes, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos que haya con respecto a este caso y que le comunique copia del fallo definitivo una vez que haya sido emitido.*
- 1439.** *En cuanto a los alegatos referentes a la investigación por el Gobierno de las finanzas del ZCTU, el Comité observa, a partir de los alegatos del querellante, que: 1) aunque la investigación, efectuada por un interventor de cuentas profesional nombrado por el Gobierno, no halló prueba incriminatoria alguna, posteriormente se prorrogó el mandato del investigador más allá de marzo de 2006, plazo fijado para que concluyera su labor; 2) el 19 de julio de 2006, el Ministro de Trabajo leyó el resumen ejecutivo de la investigación al ZCTU, pero no se comunicaron hasta más tarde las conclusiones del informe — en las que se formulaban varias acusaciones relativas a operaciones de cambio de divisas y al uso indebido de fondos del sindicatos —; y 3) que el informe fue entregado por el investigador a la policía para que ésta actuara. El Gobierno asevera que la cuestión se encuentra sub judice.*
- 1440.** *El Comité toma nota además de que, según las exposiciones del querellante y del Gobierno, el 8 de agosto de 2006, el secretario general del ZCTU, Wellington Chibebe, fue interrogado por las autoridades en relación con acusaciones de operaciones ilegales de cambio de divisas. Según el querellante, el caso había sido investigado anteriormente y sobreseído, pero fue reactivado después de la entrega del informe de la investigación de las finanzas del ZCTU. Tomando nota de que, de la información que tiene ante él se desprende que hubo varias irregularidades procedimentales tanto en lo que respecta a la investigación de las finanzas del ZCTU como en la causa incoada al Sr. Chibebe y sus colegas, el Comité pide al Gobierno que aporte una respuesta exhaustiva y pormenorizada acerca de esas investigaciones y que transmita los textos completos de las sentencias judiciales que hayan podido ser dictadas a este respecto.*
- 1441.** *El Comité toma nota además de la indicación del Gobierno de que actualmente está pendiente una causa judicial contra el coordinador del Proyecto del Sector Informal del ZCTU, referente a supuestas operaciones ilegales con divisas extranjeras y pide al Gobierno que transmita copia de la sentencia en cuanto se dicte.*
- 1442.** *En cuanto a la expulsión de sindicalistas extranjeros del país y la negativa a dejarlos entrar en él, al tiempo que observa que, según la respuesta del Gobierno, se permitió a algunos sindicalistas extranjeros entrar en el país, al Comité le preocupa hondamente la declaración del Gobierno de que aquellos a los que no se permitió entrar eran indeseables para la supervivencia y el desarrollo sociales, políticos y económicos del país, aunque sus visitas guardaban relación con programas de cooperación y asistencia entre sus respectivos sindicatos y el ZCTU o uno de los sindicatos a él afiliados. A este respecto, el Comité recuerda, como ya hizo en su examen anterior de este caso, que es una actividad*

sindical plenamente legítima buscar asesoramiento y apoyo de otros movimientos sindicales bien arraigados en la región para que ayuden a defender o a desarrollar a las organizaciones sindicales nacionales, aunque la tendencia del sindicato de que se trate no corresponda a la tendencia o a las tendencias existentes en el país, y que las visitas efectuadas con ese motivo son actividades sindicales normales, a las que se aplican las disposiciones de la legislación nacional en materia de admisión de ciudadanos extranjeros; el corolario de este principio es que los trámites que deban cumplimentar los sindicalistas y dirigentes sindicales para entrar en el territorio de un Estado, o para asistir a actos sindicales en él, deberían basarse en criterios objetivos y no adolecer de discriminación antisindical [véase 337.º informe, párrafo 1667]. El Comité toma nota de que el Gobierno no ha facilitado información alguna acerca de esta cuestión. Insta al Gobierno una vez más a que en el futuro permita que se lleven a cabo misiones de apoyo mutuo en el país, cuya aprobación sólo dependa de criterios objetivos y sin recurrir a decisiones de carácter antisindical.

- 1443.** *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno de que: 1) no tiene datos oficiales acerca del Sr. Choko y los otros ocho sindicalistas que habían participado en la manifestación del 18 de noviembre de 2003 en Bulawayo; y 2) en cuanto al caso del Sr. Takaona, la empresa Zimpapers ha apelado un laudo arbitral emitido en aplicación del artículo 98 de la Ley de Trabajo. En cuanto a la causa incoada contra el Sr. Choko y los otros ocho sindicalistas, el Comité recuerda que la detención y la retención de sindicalistas por llevar a cabo una actividad sindical son violaciones de los principios de la libertad sindical. Ello no obstante, no seguirá adelante con esta cuestión hasta no haber recibido más información del querellante. Con respecto al Sr. Takaona, el Comité recuerda que fue despedido de su puesto de periodista en Zimpapers el 4 marzo de 2004 a causa de sus actividades sindicales [véase 336.º informe, párrafo 897]. Tomando nota de que el empleador Zimpapers ha apelado un laudo arbitral que ordena la readmisión del Sr. Takaona a su puesto de trabajo, el Comité — habida cuenta del tiempo transcurrido desde el despido del Sr. Takaona —, pide de nuevo al Gobierno que vele por que sea readmitido rápidamente en las funciones que desempeñaba en Zimpapers, o en un puesto equivalente, sin pérdida de remuneración ni de prestaciones, y que le mantenga informado al respecto.*
- 1444.** *El Comité toma nota del proyecto de ley sobre las organizaciones no gubernamentales (el «proyecto de ley sobre las ONG»), que, según el querellante, tiene por objeto impedir a las ONG del país recibir fondos para «cuestiones de gobernanza» — que abarca el fomento y la protección de los derechos humanos y las cuestiones referentes al régimen de gobierno político. El querellante indica que el ZCTU ha expresado la inquietud que le causa la posibilidad de que se despliegue el proyecto de ley para impedirle recibir financiación del extranjero para sus actividades. A este respecto, el Comité recuerda que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían gozar del derecho de recibir asistencia financiera de organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores, aun si no están afiliadas a las mismas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 744]. Tomando nota de la declaración del Gobierno de que este proyecto de ley no se aplica a los sindicatos, el Comité espera que el Gobierno vele por que, de ser adoptado, el proyecto de ley sobre las ONG no limite de ninguna manera el derecho de los sindicatos a recibir asistencia financiera extranjera para actividades sindicales legítimas.*
- 1445.** *El Comité toma nota de los alegatos del querellante de que la Ley de Enmienda de la Ley de Trabajo de 2005 vulnera los derechos sindicales al excluir a los funcionarios públicos del alcance de sus disposiciones, negándoles con ello los derechos a hacer huelga y negociar colectivamente; facultando al Ministro de Trabajo para aprobar convenios colectivos; permitiendo que las decisiones del Secretario Judicial se impongan aunque hayan sido apeladas (anteriormente, el recurso de apelación dejaba en suspenso la*

decisión del Secretario Judicial); y permitiendo a los empleadores contratar a trabajadores reemplazantes en caso de huelga.

- 1446.** *En cuanto a los funcionarios públicos, el Comité recuerda que sólo se puede limitar o prohibir el derecho a hacer huelga de los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado; una definición demasiado detallada del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 574 y 575]. Además, todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho a la negociación colectiva y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que pudieren surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 886].*
- 1447.** *En lo que respecta a la potestad del Ministro para aprobar convenios colectivos, el Comité recuerda que subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva y del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1012].*
- 1448.** *En cuanto a las decisiones del Secretario Judicial, el Comité recuerda que la decisión de prohibir el registro de un sindicato que había sido reconocido legalmente no debería tener efecto antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto recurso de apelación, o la decisión haya sido confirmada en apelación por los tribunales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 301]. Por último, con respecto a la contratación de trabajadores sustitutos en caso de huelga, el Comité recuerda que si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 633].*
- 1449.** *El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar la Ley de Enmienda de la Ley de Trabajo (2005), en plena consulta con los interlocutores sociales, y que adopte las medidas precisas para que sea modificada de manera que recoja los principios antes mencionados.*
- 1450.** *El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de la queja.*
- 1451.** *Antes de concluir, el Comité debe tomar nota con profunda preocupación de que en Zimbabwe no ha evolucionado la situación sindical, e incluso puede que haya empeorado, desde la última vez que examinó el caso, en la que formuló las observaciones siguientes [véase 342.º informe, párrafo 1052]:*

... El Comité lamenta profundamente el deterioro de la situación relativa al clima sindical en Zimbabwe desde que examinara este caso por última vez, que consideró extremadamente grave [véase 337.º informe, párrafo 1670]. El Comité reitera su profunda preocupación en ese sentido y señala una vez más y de modo especial esta situación a la atención del Consejo de Administración. Por último, el Comité pide al Gobierno que acepte recibir a una misión de contactos directos.

1452. *Habida cuenta de todo lo anterior, el Comité toma nota con profunda preocupación de que el Gobierno ha rechazado su petición de que acepte recibir a una misión de contactos directos. Insta al Gobierno a que examine nuevamente su petición de esa misión y señala una vez más y de modo especial a la atención del Consejo de Administración la grave situación del clima sindical en Zimbabwe.*

Recomendaciones del Comité

1453. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité urge al Gobierno a que retire los cargos por hechos vinculados con el ejercicio de actividades sindicales contra varias de las personas que participaron en la manifestación del 13 de septiembre de 2006, y a que se abstenga de aplicar medidas de detención y retención de dirigentes o miembros de sindicatos por motivos relacionados con sus actividades sindicales. Además, urge al Gobierno a que vele por que no se formulen otros cargos contra sindicalistas en aplicación de la Ley de Seguridad y Orden Públicos por haber ejercido una actividad sindical legítima;*
- b) el Comité insta al Gobierno a que se inicie una investigación independiente, a cargo de una personalidad que goce de la confianza de todas las partes interesadas, para determinar si se maltrató a miembros del ZCTU detenidos en la comisaría de policía de Matapi y dilucidar otras denuncias de palizas y malos tratos. Pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de la investigación;*
- c) el Comité insta al Gobierno a que se inicie una investigación exhaustiva e independiente de los alegatos referentes a la perturbación de reuniones del ZCTU y agresiones físicas perpetradas contra miembros del ZCTU por facciones rivales del seno del ZCTU, a fin de esclarecer plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los culpables de esos actos y evitar su repetición;*
- d) el Comité insta firmemente al Gobierno a que respete plenamente el derecho de los sindicatos a organizar su administración interna sin injerencias de las autoridades públicas y a velar por que el ZCTU tenga derecho a determinar qué dirigentes sindicales habrán de representarlo en los foros nacionales e internacionales;*
- e) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la situación de la querrela presentada por el ZCTU ante el Tribunal Superior referente al registro de su sede y a la confiscación de sus bienes, y que le transmita copia del fallo que se dicte;*
- f) el Comité pide al Gobierno que dé una respuesta exhaustiva y detallada respecto de la investigación de las finanzas del ZCTU y el interrogatorio del Sr. Wellington Chibebe por comportamiento financiero inapropiado y que transmita los textos completos de las sentencias judiciales que hubieren sido pronunciadas a este propósito;*

- g) *el Comité insta al Gobierno a que permita el envío al país de misiones de apoyo mutuo, sometiendo su aprobación únicamente a criterios objetivos, sin recurrir a decisiones de carácter antisindical;*
- h) *el Comité pide una vez más al Gobierno que vele por que el Sr. Takaona sea reintegrado rápidamente en sus funciones en Zimpapers, o en un puesto equivalente, sin pérdida de remuneración ni de prestaciones, y que le mantenga informado al respecto;*
- i) *el Comité espera que el Gobierno vele por que, de ser adoptado, el proyecto de ley sobre las ONG no limite de manera alguna el derecho de los sindicatos a recibir asistencia financiera extranjera para actividades sindicales legítimas;*
- j) *el Comité pide al Gobierno que revise la Ley de Enmienda de la Ley de Trabajo (2005), en plena consulta con los interlocutores sociales, y que adopte las medidas necesarias para que sea modificada de manera que recoja los principios expuestos en sus conclusiones;*
- k) *el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de la queja;*
- l) *el Comité insta al Gobierno que examine de nuevo su solicitud de que reciba a una misión de contactos directos, y*
- m) *el Comité señala una vez más y de modo especial al Consejo de Administración la grave situación del clima sindical en Zimbabwe.*

Ginebra, 16 de marzo de 2007.

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden,
Presidente.

Puntos que requieren decisión: párrafo 268; párrafo 667; párrafo 1023;
 párrafo 280; párrafo 724; párrafo 1040;
 párrafo 304; párrafo 801; párrafo 1052;
 párrafo 314; párrafo 823; párrafo 1066;
 párrafo 331; párrafo 844; párrafo 1096;
 párrafo 352; párrafo 864; párrafo 1158;
 párrafo 386; párrafo 879; párrafo 1215;
 párrafo 415; párrafo 896; párrafo 1248;
 párrafo 439; párrafo 913; párrafo 1321;
 párrafo 460; párrafo 939; párrafo 1332;
 párrafo 587; párrafo 999; párrafo 1453.