

LA LIBERTAD SINDICAL

Recopilación de decisiones y principios del Comité
de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT

Cuarta edición (revisada)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

La Organización Internacional del Trabajo

La *Organización Internacional del Trabajo* fue fundada en 1919 para promover la justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. Su estructura tripartita es única en el sistema de las Naciones Unidas y está compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Estos tres constituyentes participan activamente en el Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo – que se celebra cada año para debatir cuestiones sociales y del mundo del trabajo – y en numerosas reuniones.

En el transcurso de los años, la OIT ha elaborado un código internacional del trabajo, con convenios y recomendaciones que se someten a la aprobación de los Estados Miembros y que tratan, entre otros temas, de la libertad sindical, empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

Por intermedio de sus oficinas locales y equipos multidisciplinarios instalados en más de cuarenta países, la OIT suministra asistencia técnica y asesoramiento especializado a los Estados Miembros, en diferentes áreas: derecho laboral y relaciones de trabajo, promoción del empleo, formación para el desarrollo de pequeñas empresas, gestión de proyectos, seguridad social, seguridad de los trabajadores y condiciones de trabajo, compilación y difusión de estadísticas del trabajo y educación obrera.

Publicaciones de la OIT

La *Oficina Internacional del Trabajo* es a la vez el secretariado y el centro de investigaciones y de edición de la Organización. Su *Servicio de Publicaciones* produce y distribuye materiales diversos: análisis de las grandes tendencias económicas y sociales, posición de la OIT respecto de cuestiones concernientes al mundo del trabajo, obras de referencia, guías técnicas, monografías y estudios, repertorios de recomendaciones prácticas elaborados por expertos para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y manuales de formación y de educación obrera.

Pueden obtenerse sin cargo catálogos y listas de nuevas publicaciones solicitándolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1996
Primera edición 1972
Cuarta edición (revisada) 1996

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, cuarta edición (revisada), 1996

/Sumario/, /Libertad sindical/, /Comisión/, /Consejo de Administración de la OIT/. 04.02.2
ISBN 92-2-309456-9

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Índice

	<i>Página</i>
Presentación	1
Advertencias preliminares	5
	<i>Párrafos</i>
1. El procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales	1-31
Función de la OIT y mandato del Comité de Libertad Sindical	1-9
Obligaciones fundamentales de los Estados Miembros en materia de derechos humanos y de derechos sindicales	10-19
Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical	20-23
Principios del Comité de Libertad Sindical sobre las funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	24-31
2. Derechos sindicales y libertades públicas	32-204
Principios generales	32-44
Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona	45-63
Condena de sindicalistas	64-66
Régimen de educación por el trabajo	67-68
Arresto y detención de sindicalistas	69-84
Detención con fines preventivos, detención preventiva y garantías judiciales	85-98
Detenciones durante el estado de sitio	99-101
Garantía de un procedimiento regular	102-119
Organismos especiales y juicios sumarios	120-121
Libertad de movimiento	122-129
Derechos de reunión y manifestación	130-151
1. Reuniones de las organizaciones en sus locales o con motivo de conflictos de trabajo	130-131
2. Reuniones y manifestaciones públicas	132-149
3. Reuniones sindicales internacionales	150-151
Libertad de opinión y de expresión	152-169
1. Principios generales	152-158
2. Autorización y censura de publicaciones	159-163
3. Publicaciones de carácter político	164-167
4. Secuestro de publicaciones	168-169

Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo	170
Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas	171-173
Protección de los locales y bienes sindicales	174-185
Estado de excepción y ejercicio de los derechos sindicales	186-199
Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos sindicales	200-204
3. Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa de constituir organizaciones	205-270
Principios generales	205-207
Distinciones basadas en la raza, en las opiniones políticas o en la nacionalidad .	208-211
Distinciones basadas en la categoría profesional	212-241
1. Funcionarios públicos	212-218
2. Miembros de las fuerzas armadas y de la policía	219-222
3. Personal civil de las fuerzas armadas	223-224
4. Trabajadores de la agricultura	225-226
5. Trabajadores de las plantaciones	227
6. Trabajadores de las líneas aéreas	228
7. Personal hospitalario	229
8. Personal superior y de dirección	230-234
9. Trabajadores autónomos y profesiones liberales	235
10. Trabajadores contratados temporalmente	236
11. Trabajadores en período de prueba	237-238
12. Concesionarios (subcontratación)	239
13. Trabajadores de las zonas francas	240-241
Otras distinciones	242-243
Exigencia de una autorización previa	244-246
Formalidades legales para la constitución de organizaciones	247-250
Requisitos para la constitución de organizaciones (número mínimo de afiliados, etc.)	251-258
Registro de organizaciones	259-270
4. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas	271-330
Principios sobre la estructura y unicidad sindicales	271-300
Sanciones por intentar constituir organizaciones	301-302
Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones	303-308
Privilegios admisibles en favor de los sindicatos más representativos	309-315
Derecho de libre afiliación	316-320
Cláusulas de seguridad sindical	321-330

5. Libre funcionamiento de las organizaciones. Derecho de redactar los estatutos y reglamentos	331-349
Principios sobre la legislación en la materia y la injerencia de las autoridades . . .	331-345
Modelos de estatutos	346
Discriminación racial	347
Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior	348-349
6. Derecho de elegir libremente a los representantes	350-415
Principios generales	350-367
Discriminación racial	368
Pertenencia a la profesión o a la empresa	369-374
Antigüedad en la afiliación sindical	375-376
Opiniones o actividades políticas	377-380
Moralidad de los candidatos	381
Nacionalidad	382
Condena penal	383-387
Reelección	388-389
Obligatoriedad de participar en las votaciones	390-391
Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales	392-402
Impugnación de las elecciones sindicales	403-406
Destitución de juntas directivas e intervención de sindicatos	407-415
7. Derecho de las organizaciones de organizar su administración y sus actividades	416-446
Administración interna de las organizaciones	418-422
Control de las actividades internas de las organizaciones	423-427
Administración financiera de las organizaciones	428-446
1. Independencia financiera frente a los poderes públicos	428-433
2. Cotizaciones sindicales	434-437
3. Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales	438-446
8. Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción	447-472
Principios generales	447-448
Actividades y relaciones políticas	449-458
Otras actividades de las organizaciones sindicales (actividades de protesta, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)	459-472
9. Derecho de huelga	473-605
Importancia del derecho de huelga y titularidad	473-478
Finalidad de la huelga (huelgas económicosociales, políticas, de solidaridad, etc.)	479-489
Ambito de la huelga	490-495

Modalidades de la huelga	496-497
Condiciones previas	498-514
El recurso al arbitraje obligatorio	515-521
La declaración de ilegalidad de la huelga	522-525
Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias	526-553
1. Crisis nacional aguda	527-530
2. Función pública	531-539
3. Servicios esenciales	540-545
4. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales	546-553
Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones (servicio mínimo de seguridad)	554-555
Situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento	556-562
Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento	563-568
Incumplimiento de los servicios mínimos	569
Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización	570-577
Injerencia de las autoridades durante la huelga	578
Intervención de la policía durante la huelga	579-582
Piquetes de huelga	583-587
Deducción de salario	588-589
Sanciones	590-604
1. En caso de huelga legítima	590-597
2. En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga	598-600
3. En caso de huelga pacífica	601-603
4. Sanciones en masa	604
Discriminación en favor de los no huelguistas	605
10. Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores	606-659
Constitución de federaciones y confederaciones	606-620
Derechos de las federaciones y confederaciones	621
Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores	622-648
1. Principios generales	622-626
2. Intervención de las autoridades públicas	627-628
3. Consecuencias de la afiliación internacional	629-648
Participación en reuniones de la OIT	649-659

11. Disolución y suspensión de las organizaciones	660-689
Disolución voluntaria	660
Disolución por número insuficiente de afiliados	661-663
Disolución y suspensión por vía administrativa	664-674
Disolución por vía legislativa o de decreto	675-676
Intervención de las autoridades judiciales	677-683
Destino de los bienes de organizaciones disueltas	684-689
1. Principios generales	684-686
2. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical	687-689
12. Protección contra la discriminación antisindical	690-758
Principios generales	690-700
Actos de discriminación	701-723
Dirigentes y delegados sindicales	724-736
Necesidad de una protección rápida y eficaz	737-754
Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo	755-757
Discriminación en perjuicio de empleadores	758
13. Protección contra los actos de injerencia	759-780
Asociaciones solidaristas	772-780
1. Definición	772-773
2. Garantías para evitar que realicen actividades sindicales	774-780
14. Negociación colectiva	781-923
Titularidad del derecho de negociación colectiva	781-784
La negociación colectiva con representantes no sindicales	785-791
Trabajadores y materias cubiertas por la negociación colectiva	792-813
El principio de la negociación de buena fe	814-818
El reconocimiento de las organizaciones más representativas	819-843
El principio de la negociación libre y voluntaria	844-859
1. Nivel de la negociación	851-857
2. Carácter voluntario de los mecanismos destinados a facilitar la negociación	858-859
Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria	860-903
1. El arbitraje obligatorio	860-865
2. La intervención de las autoridades en la negociación colectiva	866-903
a) Redacción de los convenios colectivos	866-868
b) Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados y política económica nacional	869-874
c) Intervenciones administrativas o legislativas que impiden el cumplimiento de convenios colectivos en vigor o imponen la renegociación de convenios colectivos existentes	875-880

d)	Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos	881
e)	Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras	882-890
f)	Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida	891-892
g)	Facultades presupuestarias y negociación colectiva	893-901
h)	Otras intervenciones de las autoridades	902-903
	Plazos para la negociación	904
	Duración de los convenios colectivos	905
	Extensión de convenios colectivos	906-909
	Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos	910-912
	Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva	913
	Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo	914
	Relaciones entre convenios de la OIT	915-923
15.	Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores	924-941
	Principios generales	924-928
	Consulta en la preparación y elaboración de la legislación	929-933
	Consulta y flexibilidad laboral	934
	Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal	935-940
	Consulta y modificación de las estructuras de negociación	941
16.	Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos	942-949
17.	Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores	950-961
	Principios generales	950-951
	Tareas de representación	952
	Cobro de cotizaciones	953
	Acceso a los lugares de trabajo	954-957
	Facilidades en las plantaciones	958-959
	Facilidades en caso de reducción del personal	960-961
18.	Conflictos dentro del movimiento sindical	962-974

Anexos

I.	Procedimiento de la Comisión de Investigación y Conciliación y del Comité de Libertad Sindical para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical	219
II.	Lista de casos sometidos al Comité	231

Presentación

Al hacer posible la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores y dotarlas de los medios para que puedan promover y defender los intereses de sus miembros, la libertad sindical se revela como un factor generador de justicia social y uno de los principales cimientos para el logro de una paz duradera. Al mismo tiempo, la libertad sindical es *conditio sine qua non* del tripartismo que la Constitución de la OIT plasma en sus propias estructuras orgánicas y postula para los distintos Estados: sin libertad sindical la noción de tripartismo quedaría vaciada de sentido.

Todo ello explica que, desde el primer momento, la Constitución de la OIT afirme el principio de la libertad sindical y que a lo largo de los años la Conferencia Internacional del Trabajo haya adoptado un considerable número de convenios¹, recomendaciones y resoluciones que constituyen la fuente del derecho internacional más importante en la materia y cuyos principios — valga recordarlo aquí — han sido ampliamente recogidos en numerosas legislaciones nacionales.

Más allá de esta labor normativa de la OIT, que por sí sola muestra hasta qué punto la libertad sindical es vital para la Organización, debe ponerse de relieve en este sentido que, como resultado de negociaciones y acuerdos entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó en 1950-1951 un procedimiento especial para la protección de la libertad sindical, que complementa los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT, y que está a cargo de dos órganos: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Este procedimiento especial permite que gobiernos u organizaciones de trabajadores y de empleadores presenten quejas, por violación de los derechos sindicales contra Estados (sean éstos Miembros de la OIT o miembros de las Naciones Unidas que no lo sean de la OIT) y puede ponerse en marcha incluso cuando no se han ratificado convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva.

La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, órgano permanente y supremo del mecanismo especial de protección de la libertad sindical, fue creada en 1950, está integrada por personalidades

¹ Los convenios básicos sobre libertad sindical y negociación colectiva han sido objeto de un número muy elevado de ratificaciones: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) cuenta con 113 ratificaciones (1.º de abril de 1995) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) con 125 (1.º de abril de 1995).

independientes y tiene por mandato examinar toda queja relativa a presuntas violaciones de los derechos sindicales que le someta el Consejo de Administración de la OIT. Aunque sea esencialmente un órgano de investigación está facultada para examinar con el gobierno interesado, las posibilidades de solucionar las dificultades por vía de acuerdo. Esta Comisión — que hasta ahora ha examinado seis quejas — sólo precisa el consentimiento del gobierno interesado para intervenir cuando el país no ha ratificado los convenios relativos a la libertad sindical. El procedimiento que sigue es determinado caso por caso por la propia Comisión, incluyendo en general la audición de testigos y la visita al país interesado. Tratándose de un procedimiento que respeta las garantías procesales, orales y escritas clásicas es relativamente largo y costoso y se ha utilizado en un número limitado de casos. Aunque la presente Recopilación no trata específicamente de la Comisión de Investigación y de Conciliación es de justicia subrayar su importante contribución al respeto de los derechos humanos y sindicales.

En lo que respecta al Comité de Libertad Sindical, se trata, como es bien sabido, de un órgano tripartito instituido en 1951 por el Consejo de Administración, compuesto por nueve miembros y sus suplentes, provenientes de los Grupos Gubernamental, de los Trabajadores y de los Empleadores del Consejo, y que cuenta además con un presidente independiente. El Comité de Libertad Sindical se reúne tres veces por año y está encargado de realizar, teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos, el examen preliminar de las quejas sometidas en el marco del procedimiento especial establecido, así como de recomendar al Consejo de Administración, según los casos, que un caso no requiere un examen más detenido, que llame la atención del gobierno interesado sobre las anomalías comprobadas, invitándole a tomar las medidas adecuadas para remediarlas o, en fin, que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

Merece destacarse que la experiencia adquirida del examen de más de 1.800 casos en sus 44 años de existencia han permitido al Comité de Libertad Sindical elaborar un cuerpo coherente muy completo y equilibrado de principios de libertad sindical y negociación colectiva sobre la base de las disposiciones de la Constitución de la OIT y de los convenios, recomendaciones y resoluciones en la materia. Por provenir de un órgano internacional especializado, imparcial y de sólido prestigio que actúa desde una perspectiva tripartita y partiendo de situaciones reales — es decir, de alegatos concretos muy variados de violación de los derechos sindicales en todo el mundo, con frecuencia de suma gravedad y complejidad —, este cuerpo de principios ha adquirido una autoridad generalmente reconocida tanto en el mundo internacional como en los distintos países, donde se utiliza crecientemente en la elaboración de legislaciones nacionales, en las diferentes instancias encargadas de la aplicación de las normas sindicales, en la solución de grandes conflictos colectivos y en las publicaciones de la doctrina.

De ahí la utilidad de la presente Recopilación que sintetiza y pone al día las decisiones y principios del Comité hasta su 298.º informe (febrero-marzo de 1995)

y da curso, una vez más, en esta cuarta edición², a la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, sin oposición, en su 54.^a reunión (Ginebra, 1970), donde se invita al Consejo de Administración «a que solicite del Director General que publique y difunda ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas hasta ahora por el Comité de Libertad Sindical».

Es justo poner de relieve la extraordinaria labor realizada por el Comité de Libertad Sindical y su importantísima contribución al respeto de los derechos humanos y sindicales en el mundo. Esta encomiable obra es tributaria en buena parte del Profesor Roberto Ago, Presidente del Comité de Libertad Sindical desde 1961 hasta su muerte en febrero de 1995. El Comité de Libertad Sindical le rindió homenaje en los siguientes términos:

Con gran emoción y profunda tristeza, el Comité ha tomado conocimiento del fallecimiento del Sr. Roberto Ago, Juez de la Corte Internacional de Justicia de La Haya y ex Presidente del Consejo de Administración de la OIT. En su condición de Presidente del Comité de Libertad Sindical, que ostentara ininterrumpidamente desde 1961, el Sr. Roberto Ago puso al servicio del Comité sus excepcionales talentos de jurista internacional y sus extraordinarias dotes de hombre de diálogo y de conciliación. Su viva inteligencia, su agudo sentido de la diplomacia, su cortesía ejemplar y su preocupación permanente por la justicia social representaron un aporte inigualable para el Comité. La obra llevada a cabo por el Comité durante estos años y en particular la beneficiosa influencia que ha podido ejercer en el respeto de los derechos humanos en general y de los derechos sindicales en particular, se deben en gran parte a la imaginación y a los incesantes esfuerzos del Presidente Ago³.

² La tercera edición fue realizada en 1985.

³ Véase 297.º informe, párrafo 2.

Advertencias preliminares

En la presente Recopilación figuran, por una parte, decisiones del Comité de Libertad Sindical adoptadas en función de las particularidades de uno u otro caso, que por ello deben ser consideradas en su contexto específico y, por otra, principios de alcance más o menos general, a veces formulados a partir de decisiones anteriores que presentaban similitud con el caso objeto de examen. Estos principios, al ser empleados como base de razonamiento, permiten al Comité mantener unidad de criterio en sus conclusiones y, según los casos, le llevan a estimar fundados los alegatos presentados o a desestimarlos. Por ello, la utilización de un principio en un caso dado relativo a un país no implica necesariamente que el gobierno del mismo no lo haya respetado.

Las decisiones y principios del Comité han sido formulados a partir de quejas provenientes de organizaciones de trabajadores o de empleadores. A este respecto, conviene señalar que la inmensa mayoría de las quejas examinadas hasta ahora por el Comité han sido presentadas por organizaciones de trabajadores. Ello explica que en su formulación la mayoría de los principios y decisiones del Comité se refieran expresamente a las organizaciones de trabajadores. No obstante, muchos de esos principios tienen vocación general y podrían aplicarse también — llegado el caso — a las organizaciones de empleadores.

Dada la interconexión entre ciertas rúbricas de la presente publicación, se ha considerado oportuno en ciertos casos reproducir en diferentes partes de la publicación idénticos principios o decisiones del Comité.

* * *

Para orientar al lector, cada uno de los principios y decisiones del Comité aparecen en la presente Recopilación con las correspondientes referencias a la anterior Recopilación de 1985 o a los informes, casos y párrafos donde aparecen, que abarcan hasta el 298.º informe del Comité (febrero-marzo de 1995).

CAPÍTULO 1

El procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales

Función de la OIT y mandato del Comité de Libertad Sindical

1. 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. Al cumplir su responsabilidad al respecto la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT según se exponen en la Constitución de la Organización y en la Declaración de Filadelfia y a los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafos 23 y 53, y 256.º informe, caso núm. 1309, párrafo 275.]

2. En virtud de su Constitución, la OIT se ha creado en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la libertad sindical en el interior de los diferentes países. De aquí resulta, que las materias tratadas por la Organización a este respecto no correspondan ya al dominio reservado de los Estados y que la acción que la Organización emprende a ese fin no puede ser considerada como una intervención en los *asuntos internos*, puesto que entra dentro del marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados.

[Véanse 268.º y 286.º informes, casos núms. 1500 y 1652, párrafos 692 y 706, respectivamente.]

3. Las cuestiones examinadas por la OIT respecto de las condiciones de trabajo y de la defensa de la libertad sindical no pueden considerarse como una injerencia indebida en los asuntos internos de un Estado soberano puesto que ello entra dentro del marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros, que se han comprometido a cooperar con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1590, párrafo 213.]

4. La *finalidad del procedimiento* ante el Comité es promover el respeto de los derechos sindicales *de jure y de facto*.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 59.]

5. Las quejas ante el Comité pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 34.]

6. El *mandato del Comité* consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias.

[Véanse 283.^{er} y 287.^o informes, casos núms. 1596 y 1627, párrafos 373 y 32, respectivamente.]

7. En el marco de su mandato, corresponde al Comité examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales en los casos de alegatos de atentados contra las libertades civiles.

[Véase 241.^{er} informe, caso núm. 1309, párrafo 795.]

8. Cuando leyes nacionales, incluidas aquellas interpretadas por tribunales superiores, vulneran los principios de la libertad sindical, el Comité siempre ha estimado que correspondía a su mandato examinar las leyes, señalar orientaciones y ofrecer asistencia técnica de la OIT para armonizar las leyes con los principios de la libertad sindical definidos en la Constitución de la OIT con los convenios aplicables.

[Véase 287.^o informe, caso núm. 1590, párrafo 213.]

9. Aunque no corresponde al Comité el pronunciarse sobre cuestiones relativas a la ocupación o administración de territorios, incumbe al gobierno del país ocupante respetar, en su calidad de Miembro de la OIT, los principios contenidos en la Constitución de la OIT en materia de libertad sindical, respecto a los territorios ocupados en los que no se aplica su legislación nacional y en los que con respecto a la OIT no emana para dicho Miembro ninguna obligación por la ratificación de los convenios internacionales sobre libertad sindical. A este respecto, el Comité recordó que su competencia se ejerce independientemente de la ratificación de los convenios sobre libertad sindical.

[Véase 251.^{er} informe, caso núm. 1390, párrafo 224.]

Obligaciones fundamentales de los Estados Miembros en materia de derechos humanos y de derechos sindicales

10. 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.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 53; 275.º y 279.º informes, caso núm. 1500, párrafos 351 y 630, respectivamente.]

11. Todo gobierno está obligado a respetar plenamente los compromisos asumidos con la ratificación de convenios de la OIT.

[Véase 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 85.]

12. El Comité se ha referido a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 1977, que establece en su párrafo 45 que: «Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva».

[Véase 265.º informe, caso núm. 1480, párrafo 585.]

13. Un Estado no puede utilizar el argumento de que otros compromisos o acuerdos puedan justificar la no aplicación de convenios de la OIT ratificados.

[Véase 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 85.]

14. El nivel de protección del ejercicio de los derechos sindicales que se deriva de las disposiciones y principios de los Convenios núms. 87 y 98 constituye un mínimo al que pueden añadirse y es deseable que se añadan otras garantías suplementarias derivadas del sistema constitucional y legal de un país dado, de la tradición en materia de relaciones profesionales, de la acción sindical o de la negociación entre los interesados.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 74.]

15. La política de todo gobierno debería tener como objetivo el cumplimiento de los derechos humanos.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1273, párrafo 321.]

16. Los gobiernos deben procurar no violar sus deberes de respeto de los derechos y las libertades individuales.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1512, párrafo 398.]

17. Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el *nivel de desarrollo del país* concernido.

[Véanse 279.º informe, caso núm. 1581, párrafo 462, y 281.º informe, caso núm. 1552, párrafo 324.]

18. Ante quejas presentadas contra un gobierno por violación de los derechos sindicales, el Comité recordó que un gobierno que le sucede en el mismo Estado no puede, por el solo hecho de ese cambio, escapar a la responsabilidad contraída por los hechos sobrevenidos bajo un gobierno precedente. El nuevo gobierno es, en todo caso, responsable de todas las consecuencias que pudieran tener dichos acontecimientos. Cuando en un país cambia el régimen de gobierno, el nuevo debería tomar todas las disposiciones necesarias para paliar los efectos que podrían seguir ejerciendo desde su acceso al poder los hechos respecto de los cuales se ha presentado una queja, aunque se hayan producido bajo el régimen anterior.

[Véase 279.º informe, casos núms. 1512 y 1539, párrafo 657.]

19. Hechos imputables a particulares comprometen la responsabilidad de los Estados en razón de su obligación de diligencia y de intervención para prevenir la violación de los derechos humanos.

[Véanse 275.º y 278.º informes, caso núm. 1512, párrafos 398 y 394, respectivamente.]

Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical

20. Los gobiernos deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar *respuestas precisas* a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un examen objetivo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 59.]

21. En todos los casos que se le han sometido desde su creación ha considerado que las respuestas de los gobiernos contra los que se presentan quejas no deberían limitarse a observaciones de carácter general.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 59.]

22. Ya se trate de casos urgentes o de casos no urgentes, si la primera respuesta del gobierno interesado carece de precisión, el Comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias necesarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 57.]

23. Cuando el Comité pide a un gobierno que le facilite sentencias judiciales, tal solicitud no constituye en ningún caso un menoscabo de la integridad o la independencia del poder judicial. La esencia misma de la tramitación judicial es que los resultados sean conocidos, y la confianza sobre su imparcialidad radica precisamente en ello.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1423, párrafo 397; véase también 74.º informe, caso núm. 298, párrafo 51.]

Principios del Comité de Libertad Sindical sobre las funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

24. Es indispensable el desarrollo de organizaciones libres e independientes y la negociación con el conjunto de los integrantes del entramado social para que un gobierno pueda afrontar los problemas económicos y sociales, y resolverlos de la mejor manera en interés de los trabajadores y de la nación.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1327, párrafo 357.]

25. Las exigencias del desarrollo no deberían justificar el mantener todo el movimiento sindical de un país en una situación irregular desde el punto de vista legal y de esta manera impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales y a las organizaciones desarrollar normalmente sus actividades. Un desarrollo económico y social equilibrado requiere la existencia de organizaciones fuertes e independientes que puedan participar en dicho desarrollo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 495.]

26. El Comité ha señalado la importancia, para el equilibrio de la situación social de un país, de una consulta regular de los medios representativos de los empleadores y de los trabajadores y, por lo que se refiere al mundo sindical, del conjunto de sus integrantes, cualesquiera que puedan ser las opciones filosóficas o políticas de los dirigentes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 653.]

27. La misión fundamental de los sindicatos debería consistir en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1699, párrafo 544.]

28. En una situación en que las organizaciones de trabajadores estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para llevar a cabo su misión, tendrían derecho a solicitar el reconocimiento de estas libertades y tales reivindicaciones se deberían considerar como acciones sindicales legítimas.

[Véanse 270.º y 275.º informes, caso núm. 1500, párrafos 326 y 356, respectivamente. Véase también 297.º informe, caso núm. 1773, párrafo 533.]

29. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores y sus organizaciones defienden abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, 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 1985, párrafo 368.]

30. No cabe limitar estrictamente la acción de las organizaciones sindicales a la sola esfera profesional. En efecto, la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación de los asalariados (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo).

[Véase 291.º informe, caso núm. 1699, párrafo 544.]

31. No se puede encontrar solución a los problemas económicos y sociales de un país dejando al margen sectores importantes del movimiento sindical.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1327, párrafo 354.]

CAPÍTULO 2

Derechos sindicales y libertades públicas

Principios generales

32. El Comité ha juzgado conveniente reafirmar la importancia que cabe atribuir a los principios fundamentales enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya que su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 71.]

33. En múltiples ocasiones, el Comité ha subrayado la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles».

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 72, y 241.º informe, caso núm. 1309, párrafo 795.]

34. El Comité ha considerado que el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 69.]

35. Un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 68.]

36. Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse

con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1343, párrafo 394.]

37. Para que la contribución de los sindicatos tenga el grado de utilidad y credibilidad deseados, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y de seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas.

[Véanse 270.º informe, caso núm. 1500, párrafo 326 y 297.º informe, caso núm. 1773, párrafo 533.]

38. No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados a contar en caso de detención con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 73.]

39. La Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales (resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en la 54.ª reunión, en 1970).

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 74.]

40. La política de todo gobierno debería tener como objetivo el cumplimiento de los derechos humanos.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1273, párrafo 321.]

41. Los derechos sindicales como los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse con independencia del nivel de desarrollo del país de que se trate.

[véanse 279.º informe, caso núm. 1581, párrafo 462 y 281.º informe, caso núm. 1552, párrafo 324.]

42. Si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas a su vez no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en la materia deberían ser consideradas como actividades sindicales lícitas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 77.]

43. No deben utilizarse *acusaciones* de conductas criminales *con el fin de hostigar* a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1514, párrafo 306.]

44. En relación con la inculpación de dirigentes sindicales por sus actividades sindicales, el Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1309, párrafo 312.]

Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona

45. El derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87.

[Véase 265.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 493.]

46. La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona.

[Véanse, por ejemplo, 233.º informe, caso núm. 1233, párrafo 682; 238.º informe, casos núms. 1199, párrafo 267; 1262, párrafo 280; 239.º informe, casos núms. 1176, 1195 y 1215, párrafo 225, c), y 294.º informe, caso núm. 1761, párrafo 726.]

47. 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.

[Véanse 291.º informe, caso núm. 1700, párrafo 310, y 294.º informe, caso núm. 1761, párrafo 726.]

48. Un movimiento sindical realmente libre e independiente no se puede desarrollar en un clima de violencia e incertidumbre.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 75.]

49. Un clima de violencia que da lugar al asesinato o a la desaparición de dirigentes sindicales o actos de agresión contra los locales y bienes de organizaciones de trabajadores y de empleadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales; tales actos exigen medidas severas por parte de las autoridades.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 76 y 291.º informe, caso núm. 1700, párrafo 309.]

50. Los hechos imputables a particulares responsabilizan a los Estados a causa de la obligación de diligencia de los Estados para prevenir las violaciones de los derechos humanos. En consecuencia, los gobiernos deben procurar no violar sus deberes de respeto de los derechos y las libertades individuales, así como su deber de garantizar el derecho a la vida de los sindicalistas.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1512, párrafo 398.]

51. El asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 78, 236.º informe, caso núm. 1192, párrafo 299; 297.º informe, caso núm. 1629, párrafo 23 y 297.º informe, casos núms. 1527, 1541 y 1598, párrafo 161.]

52. En los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido pérdidas de vidas o heridos 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* de 1985, párrafo 79.]

53. 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.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1341, párrafo 378, e).]

54. Cuando en pocas ocasiones las investigaciones judiciales sobre asesinatos y desapariciones de sindicalistas han tenido éxito, el Comité estimó imprescindible identificar, procesar y condenar a los culpables y señaló que una situación así da lugar a la impunidad de hecho de los culpables, agravando el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales.

[Véanse 283.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 246, a); 283.º informe, casos núms. 1478 y 1484, párrafo 72; 284.º informe, caso núm. 1538, párrafo 743, 284.º informe, caso núm. 1572, párrafo 832, y 284.º informe, caso núm. 1598, párrafo 968.]

55. 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.

[Véanse 288.º informe, casos núms. 1273, 1441, 1494 y 1524, párrafo 30; 291.º informe, casos núms. 1273, 1441, 1494 y 1524, párrafo 241; 292.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 255; 294.º informe, caso núm. 1761, párrafo 727 y 297.º informe, casos núms. 1527, 1541 y 1598, párrafo 162.]

56. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.

[véanse 268.º informe, casos núms. 988 y 1003, párrafo 14 y 284.º informe, caso núm. 1508, párrafo 427.]

57. En casos de *alegatos de personas torturadas o maltratadas* durante su detención, los gobiernos deberían investigar las quejas de esta naturaleza de manera que puedan adoptar medidas apropiadas, incluida la indemnización de los daños sufridos y la aplicación de sanciones a los culpables, así como para garantizar que ninguna persona detenida sea objeto de malos tratos.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1508, párrafo 355.]

58. En lo que concierne a las denuncias de malos tratos y otras medidas punitivas a que habrían sido sometidos los trabajadores que participaron en huelgas, el Comité señaló la importancia que siempre ha atribuido al derecho de los sindicalistas, así como de cualquier otra persona, a gozar de las garantías de un procedimiento judicial regular, de conformidad con los principios contenidos en

la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 82.]

59. En relación con los alegatos de maltratos físicos y torturas a sindicalistas, el Comité recordó que los gobiernos deberían dar las instrucciones necesarias para que ningún detenido sea objeto de malos tratos, e imponer sanciones eficaces en aquellos casos en que se demuestre que se han cometido y subrayó la importancia que conviene atribuir al principio consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, según el cual toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto inherente al ser humano.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1527, párrafo 238; véanse también *Recopilación* de 1985, párrafo 86; 268.º informe, caso núm. 1425, párrafo 448, y 295.º informe, caso núm. 1732, párrafo 356.]

60. El Comité ha considerado que durante el período de detención, los sindicalistas, al igual que cualquier persona, deben gozar de las garantías previstas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 83.]

61. Un *clima de violencia contra sindicalistas y sus familiares* no propicia el libre ejercicio de los derechos sindicales que consagran los Convenios núms. 87 y 98, y todo Estado tiene la obligación de garantizarlos.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1739, párrafo 396.]

62. Un clima de violencia, de presiones y de *amenazas* de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida.

[Véase 283.º informe, caso núm. 1538, párrafo 252.]

63. El ambiente de temor que resulta de *amenazas de muerte* a sindicalistas no puede sino incidir desfavorablemente en el ejercicio de las actividades sindicales, ya que dicho ejercicio sólo es posible dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de toda índole.

[Véase 259.º informe, casos núms. 1429, 1434, 1436, 1457 y 1465, párrafo 660.]

Condena de sindicalistas

64. La condena de sindicalistas a graves penas de cárcel por «perturbación del orden público» podría permitir, dado el carácter general de estos cargos, que se reprimieran las actividades sindicales.

[Véanse 279.º informe, caso núm. 1500, párrafo 635; 286.º informe, caso núm. 1652, párrafo 725 y 292.º informe, caso núm. 1652, párrafo 399.]

65. En los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiar de una *presunción de inocencia*, consideró que correspondía al gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquél a quien se aplicaban.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 122.]

66. Las condenas pronunciadas en base al derecho penal ordinario contra ciertos sindicalistas no deberían conducir a las autoridades a adoptar una actitud negativa con respecto a la organización de que formen parte dichas personas junto con otras.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 126.]

Régimen de educación por el trabajo

67. El «régimen de educación por el trabajo» con respecto a personas que ya han sido liberadas constituye una forma de trabajo forzoso y una medida de detención administrativa de personas no condenadas por los tribunales e incluso, en ciertos casos, no susceptibles de ser sancionadas por los órganos judiciales. Esta forma de detención y de trabajo forzoso constituye sin duda alguna una violación de las normas fundamentales de la OIT que garantizan el respeto de los derechos humanos, y cuando se aplica a personas que han realizado actividades de carácter sindical, una violación manifiesta de los principios de la libertad sindical.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1500, párrafo 81.]

68. El sometimiento de trabajadores al régimen de educación por el trabajo sin condena judicial es una forma de detención administrativa que constituye una violación de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto es esencial para

el ejercicio de los derechos sindicales, como lo señaló la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970.

[Véanse 279.º informe, caso núm. 1500, párrafo 637, y 286.º informe, caso núm. 1652, párrafo 723.]

Arresto y detención de sindicalistas

69. La detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 87, y 233.º informe, casos núms. 1007, 1129, 1169, 1185 y 1208, párrafo 233.]

70. La detención de dirigentes sindicales y sindicalistas por actividades sindicales legítimas, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 88.]

71. La detención de dirigentes sindicales o 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 243.º informe, caso núm. 1281, párrafo 396.]

72. La detención de sindicalistas en razón de su condición o actividades sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical.

[Véase 243.º informe, casos núms. 953, 973, 1016, 1150, 1168, 1233, 1258, 1269, 1273 y 1281, párrafo 387.]

73. La detención de sindicalistas y de dirigentes sindicales por razones vinculadas con su actividad para defender los intereses de los trabajadores es contraria a los principios de la libertad sindical.

[Véase 270.º informe, caso núm. 1508, párrafo 412, c).]

74. Las medidas privativas de libertad contra dirigentes sindicales y sindicalistas implican un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales

y cuando obedecen a razones sindicales constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

[Véanse, por ejemplo, 233.º informe, caso núm. 1169, párrafo 292; 238.º informe, caso núm. 1169, párrafo 229, y 246.º informe, casos núms. 1129, 1169, 1298, 1366 y 1351, párrafo 253.]

75. La detención de sindicalistas por razones sindicales implica un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales y viola la libertad sindical.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1524, párrafo 290.]

76. Las medidas de arresto de sindicalistas pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 92.]

77. Las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples *interpelaciones de corta duración*, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 215, *a*.)]

78. Las *interpelaciones e interrogatorios policiales* en forma sistemática o arbitraria de dirigentes sindicales y sindicalistas encierra el peligro de abusos y puede constituir un serio ataque a los derechos sindicales.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1414, párrafo 129.]

79. El arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1642, párrafo 986, y 295.º informe, caso núm. 1732, párrafo 356.]

80. La detención de dirigentes sindicales contra los que ulteriormente no se formula cargo alguno comporta restricciones a la libertad sindical, y los gobiernos deberían adoptar disposiciones a fin de que se dicten instrucciones apropiadas para eliminar el riesgo que entrañan tales detenciones para las actividades sindicales. Además, es indudable que las medidas de ese tipo pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de dichas actividades.

[Véase 243.º informe, caso núm. 1308, párrafo 70.]

81. Cuando las autoridades arrestan a sindicalistas respecto de los que ulteriormente no se encuentra cargo o motivo alguno de inculpación, ello restringe los derechos sindicales. Los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican para las actividades sindicales las medidas de detención.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 97, y 217.º informe, caso núm. 1031, párrafo 120.]

82. La detención de dirigentes sindicales contra los que no se ha retenido ningún cargo concreto restringe el ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 89.]

83. Si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, las autoridades públicas no deben basarse en las actividades sindicales como pretexto para la detención o prisión arbitraria de sindicalistas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 90.]

84. El arresto y la detención de sindicalistas, incluso por motivos de seguridad interior, puede suponer un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales si no van acompañadas de garantías judiciales apropiadas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 94.]

Detención con fines preventivos, detención preventiva y garantías judiciales

85. Las medidas de *detención con fines preventivos* pueden implicar una seria injerencia en las actividades sindicales, que sólo se justificaría en caso de una crisis o una situación grave y podrían dar lugar a críticas, de no estar rodeada de garantías judiciales adecuadas, aplicadas dentro de plazos razonables.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 100.]

86. La detención de sindicalistas con fines preventivos basada en el hecho de que se puedan cometer delitos con motivo de una huelga, implica un grave peligro de violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 101.]

87. Las medidas de detención preventiva deben limitarse a períodos muy breves destinados únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 103.]

88. En todos los casos en que se detiene preventivamente a dirigentes sindicales, ello puede significar un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité ha insistido siempre en el derecho que tienen todas las personas detenidas a ser juzgadas equitativamente lo antes posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 104.]

89. La detención preventiva debe estar rodeada de una serie de garantías y límites:

- 1) que aseguren en particular que la detención no será prolongada más allá de lo estrictamente necesario ni estará acompañada de medidas de intimidación,
- 2) que impidan que pueda ser utilizada con otras finalidades y que excluyan en especial las torturas y los malos tratos y que aseguren que la detención no comportará situaciones deficientes desde el punto de vista higiénico, molestias innecesarias o situaciones de indefensión.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 102, y 216.º informe, caso núm. 1084, párrafo 38.]

90. La detención prolongada de personas sin someterlas a juicio, debido a dificultades para obtener pruebas según los procedimientos normales, encierra el peligro de abusos y por ello es criticable.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 106.]

91. Si el hecho de ejercer una actividad sindical o de tener un mandato sindical no implica inmunidad alguna con respecto al derecho penal ordinario, la detención prolongada de sindicalistas sin someterlos a juicio puede constituir un serio obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 105.]

92. Habida cuenta de que la detención puede constituir un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales y dada la importancia que el Comité siempre ha atribuido al principio de que se efectúe un juicio equitativo, ha invitado a los gobiernos a que sometan a juicio a los detenidos en todos los casos, cualesquiera que sean las razones alegadas por los gobiernos para prolongar la detención.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 95.]

93. El que una persona detenida comparezca sin demora ante el juez competente constituye una de las garantías básicas del individuo, reconocida en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Para las personas que desempeñan actividades sindicales, las autoridades

deberían garantizar las libertades civiles con objeto de dar mayor efectividad al ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 96.]

94. Constituye uno de los derechos humanos fundamentales que las personas detenidas sean presentadas sin demora ante el juez correspondiente y, en el caso de los sindicalistas, la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios y el derecho a un juicio justo y rápido figuran entre las libertades civiles que las autoridades deberían asegurar para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en condiciones normales.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1337, párrafo 353.]

95. En el momento de su detención, toda persona, debe ser informada de las razones y se le notificará sin demora la acusación formulada contra ella.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 98.]

96. Todo gobierno debe velar por el respeto de los derechos humanos y, especialmente, el derecho de toda persona detenida o inculpada a beneficiar de las garantías de un procedimiento regular incoado lo más rápidamente posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 108.]

97. El Comité ha subrayado la importancia que debería darse al principio según el cual toda persona detenida debería tener derecho a beneficiar de las garantías de un procedimiento judicial normal, de conformidad con lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de conformidad con el derecho fundamental reconocido a toda persona detenida a que comparezca sin demora ante el juez competente, derecho que está consagrado en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 109.]

98. En numerosas ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados

y el resultado de los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 115.]

Detenciones durante el estado de sitio

99. El Comité, aunque absteniéndose de pronunciarse sobre el aspecto político del estado de sitio, ha señalado siempre que las detenciones deben ir acompañadas de garantías jurídicas aplicadas en plazos razonables y que toda persona detenida debe contar con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 128.]

100. En circunstancias comparables a las de un estado de guerra civil, el Comité subrayó la importancia que atribuye a que todas las personas detenidas disfruten de las garantías de un procedimiento judicial regular, incoado lo más rápidamente posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 129.]

101. No parecieran satisfacerse las garantías judiciales si, de acuerdo con el derecho interno, el estado de sitio hace que los tribunales no pueden proceder y no procedan de hecho a un examen del fondo de los casos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 130.]

Garantía de un procedimiento regular

102. Al igual que las demás personas, los sindicalistas detenidos deben disfrutar de un procedimiento judicial regular y tener derecho a una buena administración de la justicia, lo cual implica que se les informe de las acusaciones que se les imputan, que dispongan del tiempo necesario para preparar su defensa, que puedan comunicar libremente con el abogado que elijan y que sean juzgados sin demora por una autoridad judicial imparcial e independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 110.]

103. El respeto de las garantías procesales no es incompatible con un proceso equitativo rápido y por el contrario un excesivo retraso puede tener un efecto intimidatorio en los dirigentes concernidos, que repercute en el ejercicio de sus actividades.

[Véase 262.º informe, caso núm. 1419, párrafo 263.]

104. Respecto a alegatos, según los cuales los procedimientos jurídicos suelen ser demasiado extensos, el Comité ha recordado la importancia que presta a que los procedimientos sean resueltos rápidamente, dado que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1742, párrafo 523.]

105. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.

[Véanse 265.º informe, casos núms. 988 y 1003, párrafo 14, y 284.º informe, caso núm. 1508, párrafo 427.]

106. La ausencia de las garantías de un procedimiento judicial regular puede entrañar abusos y tener como resultado que los dirigentes sindicales sean víctimas de decisiones infundadas. Además puede crear un clima de inseguridad y de temor susceptible de influir en el ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 111.]

107. Las garantías de un procedimiento judicial regular no solo deben estar expresadas en la legislación, sino también aplicarse en la práctica.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 112.]

108. Las garantías de un procedimiento judicial regular deben comprender la irretroactividad de una ley penal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 127.]

109. El Comité ha atribuido siempre gran importancia a que en todos los casos, incluso en aquellos en que se acusa a sindicalistas de delitos de carácter político o de derecho común, los interesados sean juzgados en el más breve plazo posible por una autoridad judicial imparcial e independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 113.]

110. Si un gobierno tiene motivos fundados para creer que las personas detenidas están implicadas en actos de naturaleza subversiva, éstas deben ser puestas rápidamente a disposición de la justicia a fin de que sean juzgadas beneficiando de las garantías de un procedimiento judicial normal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 114.]

111. En numerosas ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales

y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 115.]

112. En numerosos casos, el Comité ha solicitado de los gobiernos el envío del texto de las sentencias dictadas y sus considerandos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 116.]

113. 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 1985, párrafo 117.]

114. El Comité ha hecho notar 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 saber si un asunto de esta naturaleza cae dentro del 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 todas las informaciones disponibles y, sobre todo, el texto de la sentencia.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 118.]

115. Si en ciertos casos el Comité ha concluido que los alegatos relativos a medidas tomadas contra sindicalistas no requerían un examen más detenido, fue porque había recibido de los gobiernos interesados observaciones que demostraban en forma suficientemente precisa que las medidas no tenían relación alguna con el ejercicio de actividades sindicales, sino que estaban motivadas por actos ajenos al ámbito sindical, perjudiciales para el orden público o de carácter político.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 119.]

116. Cuando de las informaciones recibidas por el Comité se desprendía que las personas interesadas habían sido juzgadas por autoridades judiciales competentes con las garantías de un proceso regular y condenadas por actos que no tenían relación con las actividades sindicales normales o que rebasaban el marco de las actividades sindicales normales, el Comité estimó que el caso no requería un examen más detenido.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 120.]

117. Se debe suponer que es inocente todo sindicalista procesado mientras no se haya demostrado legalmente su culpabilidad en un proceso público durante el cual goce de todas las garantías necesarias para su defensa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 123.]

118. El Comité ha recordado que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 14 el derecho de toda persona acusada de un delito a disponer del tiempo y de los medios adecuados para preparar su defensa y comunicar con el defensor de su elección.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 124.]

119. No corresponde al Comité pronunciarse acerca de si se debe autorizar a un abogado extranjero a que intervenga en un juicio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 125.]

Organismos especiales y juicios sumarios

120. En unos casos en que sindicalistas habían sido objeto de medidas o de decisiones de organismos de carácter especial, el Comité insistió en la importancia de que se aseguren las garantías de un procedimiento judicial regular.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 131.]

121. El Comité opinó que cuando los sindicalistas han sido condenados en procesos sumarios no han podido gozar de todas las garantías de un procedimiento regular y sugirió, en consecuencia, la posibilidad de examinar de nuevo los casos de los dirigentes sindicales condenados, con objeto de asegurarse de que nadie se vea privado de su libertad sin haberse beneficiado de dicho procedimiento judicial ante una autoridad judicial imparcial e independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 132.]

Libertad de movimiento

122. El *exilio forzado* de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye un grave ataque contra los derechos humanos y al mismo tiempo contra la libertad sindical ya que debilita al movimiento sindical en su conjunto, al privarlo de sus dirigentes.

[Véanse 230.º informe, caso núm. 1170, párrafo 21, y 239.º informe, caso núm. 1297, párrafo 167.]

123. La imposición de sanciones tales como el *confinamiento*, la *asignación de residencia* o la *relegación* por razones sindicales constituye una violación de los principios de la libertad sindical. Asimismo, el Comité ha considerado inadmisibles que sanciones de este tipo puedan ser tomadas por vía administrativa.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 138, y 217.º informe, caso núm. 1096, párrafo 298.]

124. Respecto del exilio de sindicalistas, confinamiento o relegación, el Comité, aun reconociendo que tales medidas pueden basarse en una situación de crisis en un país, ha señalado la conveniencia de que esas medidas estén rodeadas de todas las salvaguardias necesarias para que no se utilicen con miras a atentar contra el libre ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 133.]

125. El exilio forzado de sindicalistas además de ser contrario a los derechos humanos, presenta una gravedad particular ya que les priva de la posibilidad de trabajar en su país y los separa de sus familias. Constituye además una violación de la libertad sindical ya que debilita a las organizaciones sindicales al privarlas de sus dirigentes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 134.]

126. Conceder a un sindicalista su libertad a condición de que abandone el país no es compatible con el libre ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 136.]

127. La expulsión de dirigentes sindicales del país en que viven, por actividades relacionadas con el ejercicio de sus funciones como tales, no sólo es contraria a los derechos humanos, sino que constituye además una injerencia en las actividades de la organización a que pertenecen.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 135.]

128. Las restricciones impuestas a la libertad de movimiento de personas dentro de cierta zona, y la prohibición de penetrar en la zona donde funciona su sindicato y en la cual normalmente desempeñan sus funciones sindicales, son contrarias al ejercicio normal de la libertad sindical y al ejercicio del derecho de desempeñar libremente actividades y funciones sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 137.]

129. Las disposiciones de una ley que conceden al ministro la facultad discrecional de confinar dirigentes sindicales por un período de 90 días renovable, sin juicio previo e incluso sin que se les haya imputado delito alguno, son incompatibles con el derecho de ejercer actividades y funciones sindicales y de ser sometido a un proceso equitativo en el plazo más breve posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 107.]

Derechos de reunión y manifestación

1. Reuniones de las organizaciones en sus locales o con motivo de conflictos de trabajo

130. 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 las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar este derecho u obstaculizar su ejercicio legal, salvo que tal ejercicio altere el orden público o ponga en peligro grave e inminente el mantenimiento del mismo.

[Véanse, por ejemplo, 211.^{er} informe, caso núm. 1014, párrafo 512; 233.^{er} informe, caso núm. 1217, párrafos 109 y 110, y 246.^o informe, casos núms. 1129, 1169, 1298, 1344 y 1351, párrafo 260.]

131. El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 169.]

2. Reuniones y manifestaciones públicas

132. Los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1510, párrafo 524.]

133. El derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales. A este respecto, el Comité ha distinguido siempre entre las manifestaciones con objetivos puramente sindicales, que considera como pertenecientes al ejercicio de la libertad sindical, y las manifestaciones con otros fines.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 154.]

134. El derecho de organizar reuniones públicas y desfiles para el 1.º de mayo constituye un aspecto importante de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 155.]

135. La celebración de reuniones públicas y la presentación de reivindicaciones de orden social y económico constituyen manifestaciones tradicionales de la acción sindical con ocasión del 1.º de mayo. Los sindicatos deberían tener el derecho de organizar libremente reuniones para celebrar el 1.º de mayo, siempre que respeten las disposiciones tomadas por las autoridades para garantizar la tranquilidad pública.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 156.]

136. Los derechos sindicales incluyen el derecho de organizar manifestaciones públicas. Si bien, cuando se pueda temer que se produzcan desórdenes, la prohibición de manifestaciones en la vía pública en los barrios más concurridos de una ciudad no constituye una violación de los derechos sindicales, las autoridades deberían hacer lo posible para entenderse con los organizadores de la manifestación con objeto de permitir su celebración en otro lugar donde no se teman desórdenes.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 176.]

137. Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro

que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público.

[Véase 297.º informe, casos núms. 1527, 1541 y 1598, párrafo 168.]

138. La exigencia de una autorización administrativa para celebrar reuniones y manifestaciones públicas no es en sí objetable desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical. El mantenimiento del orden público no es incompatible con el derecho de realizar manifestaciones, ya que las autoridades competentes pueden entenderse con los organizadores de la manifestación sobre el lugar y las condiciones en que se desarrolle ésta.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 212.]

139. La autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituyen un derecho sindical importante, no debería ser negada arbitrariamente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 157.]

140. Si bien el derecho de los trabajadores de organizar reuniones es un derecho esencial de la libertad sindical, las organizaciones quedan obligadas a respetar las disposiciones generales sobre reuniones públicas, principio enunciado también en el artículo 8 del Convenio núm. 87, según el cual los trabajadores y sus organizaciones, al igual que las demás personas o colectividades organizadas, están obligados a respetar la legalidad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 158.]

141. Las organizaciones sindicales deben respetar las disposiciones generales relativas a las reuniones públicas aplicables a todos, y observar los límites razonables que pudieran fijar las autoridades para evitar desórdenes en la vía pública.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 159.]

142. El derecho de reunión sindical no puede ser interpretado de suerte que dispense a las organizaciones de observar formalidades razonables cuando deseen disponer de un local público.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 160.]

143. Corresponde al gobierno, como responsable del mantenimiento del orden público, apreciar si en determinadas circunstancias una reunión, inclusive de carácter sindical, puede poner en peligro la tranquilidad y la seguridad públicas, y tomar las medidas adecuadas para evitarlo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 161.]

144. Mientras que los sindicatos deben respetar las disposiciones legales destinadas a mantener el orden público, las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier injerencia que menoscabe el derecho de los sindicatos a organizar y celebrar sus reuniones con plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 162.]

145. La obligación de seguir un itinerario previamente fijado para un desfile en la vía pública, no constituye una violación del ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 166.]

146. En general, recurrir al uso de las fuerzas de policía en las manifestaciones sindicales, debería limitarse a los casos realmente necesarios.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 167.]

147. Las autoridades policiales deberían recibir instrucciones precisas a fin de evitar que, en los casos en que no esté seriamente amenazado el orden público, se detenga a personas por el simple hecho de haber organizado o participado en una manifestación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 168.]

148. En los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido pérdidas de vidas o heridos 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* de 1985, párrafo 79.]

149. La promulgación de una reglamentación de emergencia que faculta al gobierno a imponer restricciones no sólo a las reuniones públicas sindicales, sino a todas las reuniones públicas en general, provocada por hechos que el

gobierno haya considerado tan graves como para requerir la declaración del estado de sitio, no constituye de por sí una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 165.]

3. Reuniones sindicales internacionales

150. Las reuniones sindicales de carácter internacional pueden dar lugar a problemas especiales, no sólo por la nacionalidad de los participantes, sino también en relación con la política y los compromisos internacionales del país en que han de celebrarse. En atención a los mismos, el gobierno de dicho país podría juzgar necesario adoptar medidas restrictivas, fundándose para ello en ciertas circunstancias especiales existentes en un momento determinado. Tales medidas podrían en rigor justificarse en casos excepcionales, en atención a situaciones particulares y siempre que se ajusten a las normas vigentes en el país. Pero no deberían jamás aplicarse con carácter general en contra de determinadas organizaciones sindicales sin que existan suficientes motivos que en cada caso fundamenten las decisiones del gobierno, tales como peligros reales que pudieran surgir en el campo de las relaciones internacionales de un Estado o la seguridad y el orden públicos. De lo contrario quedaría seriamente limitado el derecho de reunión, cuyo ejercicio también debe ser reconocido a las organizaciones internacionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 171.]

151. La participación en calidad de sindicalista en las reuniones sindicales internacionales es un derecho sindical fundamental, por lo cual los gobiernos deben abstenerse de toda medida, como el retener documentos de viaje, que impidan a un representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia.

[Véanse 254.º informe, caso núm. 1406, párrafo 470, y 283.º informe, caso núm. 1590, párrafo 346.]

Libertad de opinión y de expresión

1. Principios generales

152. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las

organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de *excesos de lenguaje*.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 175; 244.º informe, caso núm. 1309, párrafo 336, f); 254.º informe, caso núm. 1400, párrafo 198, y 295.º informe, caso núm. 1729, párrafo 34.]

153. El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 172.]

154. El derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.

[Véase 255.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1351 y 1372, párrafo 53.]

155. La libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos desean formular *críticas acerca de la política económica y social* del gobierno.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1640, párrafo 606.]

156. El derecho de una organización de empleadores o de trabajadores a expresar sus opiniones sin censura por medio de la *prensa* independiente no se debe diferenciar del derecho a expresar sus opiniones en periódicos exclusivamente profesionales o sindicales.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 174, y 255.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1351 y 1372, párrafo 58.]

157. En un caso en el que persistía la clausura de importantes medios de comunicación después de meses, el Comité subrayó que el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a expresar sus opiniones a través de la prensa o en otros *medios de comunicación social* es uno de los elementos fundamentales de los derechos sindicales y que las autoridades deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.

[Véase 262.º informe, caso núm. 1419, párrafo 267, d).]

158. En relación con una legislación que permitía la suspensión temporal o definitiva de diarios y publicaciones que «comprometan la estabilidad económica de la nación», el Comité estimó que tales restricciones, que suponen la existencia de una amenaza permanente de suspensión de las publicaciones, obstaculizan considerablemente el derecho de las organizaciones sindicales y profesionales a expresar sus opiniones a través de la prensa, ya sea en sus propias publicaciones o en otros medios de comunicación, que constituye uno de los elementos esenciales

de los derechos sindicales, por lo que los gobiernos deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.

[Véase 261.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1442 y 1454, párrafo 36.]

2. Autorización y censura de publicaciones

159. Si los sindicatos, para publicar un periódico, deben depositar una fianza elevada, esta exigencia, especialmente para los pequeños sindicatos, puede constituir una condición excesivamente gravosa que sería incompatible con el derecho de los sindicatos a expresar sus opiniones a través de la prensa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 178.]

160. El temor de las autoridades de que un periódico sindical pueda servir para lograr finalidades políticas ajenas a la actividad sindical, o, por lo menos, que rebasen ampliamente los límites normales de ésta, no constituye un motivo suficiente para negar la autorización de publicar dicho periódico.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 179.]

161. La publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad. En tales casos, el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a un control judicial que interviniese lo más rápidamente posible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 180.]

162. El poder discrecional de las autoridades públicas para retirar la licencia de un periódico sindical, sin que exista un recurso ante un tribunal, no es compatible con el Convenio núm. 87, que establece que las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar sus actividades sin injerencia de las autoridades públicas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 181.]

163. Aunque el establecimiento de una censura general es ante todo una cuestión que atañe al ejercicio de los derechos civiles y no de los derechos sindicales, la imposición de la censura de prensa durante un conflicto profesional puede tener un efecto directo sobre la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos con exactitud.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 182.]

3. *Publicaciones de carácter político*

164. Las organizaciones sindicales podrán aspirar lícitamente a que no se atente contra sus actividades únicamente en la medida en que no den a las reivindicaciones profesionales un cariz abiertamente político.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 173.]

165. Al editar publicaciones, las organizaciones sindicales deben tener en cuenta, en interés del desarrollo del movimiento sindical, los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35.^a reunión, 1952, sobre la protección de la libertad y la independencia del movimiento sindical y la salvaguardia de su misión fundamental de buscar el progreso económico y social de los trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 183.]

166. En un caso en que un periódico sindical, por alusiones y acusaciones contra el gobierno, parecería haber sobrepasado los límites de lo admisible en materia de polémicas, el Comité señaló que convenía recomendar a los redactores de publicaciones sindicales que se abstengan de excesos en los términos empleados. El papel primordial de tales publicaciones debería ser tratar en sus columnas los problemas que afecten principalmente a la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, y, más generalmente, del mundo del trabajo. El Comité ha reconocido, sin embargo, que la frontera que separa lo político de lo puramente sindical es difícil de delimitar con claridad. Ha señalado que las dos nociones se entrelazan y que resulta inevitable, y a veces normal, que las publicaciones sindicales tomen posición sobre problemas que tengan aspectos políticos, así como sobre problemas puramente económicos y sociales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 185.]

167. En un caso en que se había prohibido la circulación de todas las publicaciones de una organización sindical, el Comité sugirió que se reexaminara la reglamentación incriminada, teniendo en cuenta el principio del derecho de las organizaciones sindicales a difundir las publicaciones en que formulan sus programas de acción, con el fin de distinguir, entre las publicaciones de la organización interesada, aquellas que tratan de problemas que directa o indirectamente entran en la competencia de los sindicatos y aquellas que tienen manifiestamente carácter político o antinacional.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 186.]

4. Secuestro de publicaciones

168. La confiscación de material de propaganda para el 1.º de mayo o de otras publicaciones, puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 187.]

169. La actitud de las autoridades de secuestrar sistemáticamente una publicación sindical, no parece compatible con el principio según el cual el derecho de expresar opiniones por la prensa o de cualquier otra manera es uno de los aspectos esenciales de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 188.]

Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo

170. El Comité ha observado que es frecuente que los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores a la Conferencia, traten en sus discursos de cuestiones directa o indirectamente relativas a la OIT. El funcionamiento de la Conferencia correría el riesgo de ser considerablemente entorpecido, e impedida la libertad de palabra de los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores, si éstos estuvieran bajo la amenaza de acciones penales, que, directa o indirectamente, se funden en el contenido de sus intervenciones en la Conferencia. El artículo 40 de la Constitución de la OIT establece que los delegados a la Conferencia gozarán de las inmunidades que sean necesarias para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización. El derecho de los delegados a la Conferencia, de expresar libremente sus opiniones sobre los asuntos que interesan a la Organización, implica que los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden poner el texto de sus intervenciones en conocimiento de quienes les otorgaron mandato en sus países respectivos. La detención y condena de un delegado como consecuencia del discurso que ha pronunciado en la Conferencia, comprometen la libertad de palabra de los delegados a la Conferencia, así como las inmunidades de que deberían gozar a este respecto.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 189.]

Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas

171. La *violación de la correspondencia* además de constituir un acto delictivo, es incompatible con el libre ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas y que la Conferencia Internacional del Trabajo en su Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles

manifestó que se debería consagrar atención particular al derecho a la *inviolabilidad de la correspondencia y de las conversaciones telefónicas*.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1769, párrafo 480.]

172. En un caso en que se alegaba que la policía militar había dirigido a las empresas un *questionario* en que preguntaba, entre otras cosas, si en el personal había dirigentes naturales, elementos instigadores de huelgas, delegados sindicales, y si en la empresa había organizaciones obreras, el Comité consideró que una encuesta con tal contenido puede implicar el riesgo de que, en caso de conflicto laboral, las autoridades militares o policiales incurran en abusos tales como la detención de trabajadores por la mera razón de figurar en las listas de personas así establecidas, sin que hayan cometido delito alguno. El Comité consideró asimismo que ese método, por el clima de desconfianza que puede suscitar, es poco propicio para el desarrollo de relaciones de trabajo armoniosas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 139.]

173. Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempos hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además, en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1618, párrafos 264 y 265.]

Protección de los locales y bienes sindicales

174. La ocupación de locales sindicales puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 202.]

175. El derecho a la inviolabilidad de los locales sindicales tiene como corolario necesario que las autoridades públicas no puedan exigir la entrada en tales locales sin autorización previa de los ocupantes o sin haber obtenido el correspondiente mandato judicial.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 203; 230.º informe, caso núm. 1200, párrafo 610; 238.º informe, caso núm. 1169, párrafo 227, y 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 192.]

176. Fuera de los *allanamientos* por mandato judicial, el ingreso de la fuerza pública en los locales sindicales constituye una grave e injustificable injerencia en las actividades sindicales.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1642, párrafo 987; 295.º informe, caso núm. 1769, párrafo 476 y 297.º informe, caso núm. 1795, párrafo 547.]

177. Todo allanamiento de sedes sindicales, así como de hogares de sindicalistas, sin mandato judicial constituye una gravísima violación de la libertad sindical.

[Véanse 286.º informe, casos núms. 1273, 1441, 1494 y 1524, párrafo 342; 288.º informe, casos núms. 1273, 1441, 1494 y 1524, párrafo 32, y 295.º informe, caso núm. 1769, párrafo 476.]

178. En cuanto al allanamiento de locales sindicales, la resolución relativa a los derechos sindicales y a su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.ª reunión (1970), dispone que el derecho a una protección adecuada de los bienes sindicales constituye una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 204.]

179. Al examinar alegatos de *asaltos contra locales sindicales* y a las amenazas ejercidas contra sindicalistas, el Comité recordó que tales actos crean un ambiente de temor entre los sindicalistas, que sería muy perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales, y que cuando las autoridades tienen conocimiento de estos actos, deberían proceder sin demora a una investigación para determinar las responsabilidades a fin de poder sancionar a los culpables.

[Véase 261.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1442 y 1454, párrafo 48, g).]

180. Los *registros* efectuados en los locales sindicales no deberían producirse sino por mandato de la autoridad judicial ordinaria y cuando dicha autoridad esté convencida de que hay razones fundadas para suponer que se encuentran en esos locales las pruebas necesarias para castigar un delito de derecho común y a condición de que el registro se limite a lo que haya motivado el mandato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 205.]

181. Si los locales sindicales fueron utilizados como refugio por autores de atentados o como lugar de reunión para organizaciones políticas, los sindicatos interesados no podrían beneficiarse de ningún tipo de inmunidad contra la intervención de las autoridades en dichos locales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 206.]

182. Aun cuando la intervención policial en los locales sindicales pudiese justificarse en circunstancias de suma gravedad, dicha intervención no debería de ningún modo suponer el *saqueo de los locales y archivos* de una organización.

[Véase 258.º informe, casos núms. 1129 y 1298, párrafo 46.]

183. Es necesario someter a control judicial independiente la ocupación o el precintado de los locales sindicales por las autoridades, debido al gran riesgo de parálisis de las actividades sindicales que entrañan estas medidas.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1793, párrafo 606.]

184. El Comité subrayó la importancia del principio de que los bienes sindicales deberían gozar de protección adecuada.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 338.]

185. Un clima de violencia como el que traducen actos de agresión contra los locales y los bienes sindicales puede constituir un grave obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales, razón por la cual tales actos deberán exigir severas medidas por parte de las autoridades, en particular someter los presuntos autores a una autoridad judicial independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 339.]

Estado de excepción y ejercicio de los derechos sindicales

186. El Comité ha recordado que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones había subrayado que los convenios en materia de libertad sindical no contienen disposiciones que ofrezcan la posibilidad de invocar la excusa de un estado de excepción para motivar una derogación de las obligaciones estipuladas en ellos o una suspensión de su aplicación.

[Véase 248.º informe, casos núms. 1129 y 1351, párrafo 434.]

187. En casos de reiteradas declaraciones de estado de emergencia, el Comité ha señalado que la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970

declara que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades».

[Véase 284.º informe, caso núm. 1642, párrafo 985.]

188. En los casos de estado de sitio es recomendable que, en la medida de lo posible, el gobierno recurra, en sus relaciones con las organizaciones profesionales y sus representantes, a las disposiciones previstas en el derecho común, más bien que a disposiciones de emergencia que pueden implicar, por su propia naturaleza, restricciones a derechos fundamentales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 194.]

189. Cuando un estado de emergencia viene prolongándose desde hace varios años, comportando graves restricciones a los derechos sindicales y a libertades públicas esenciales para el ejercicio de tales derechos, el Comité consideró que sería necesario dejar a salvo el ejercicio de los derechos específicamente sindicales como son el de constituir organizaciones de trabajadores y de empleadores, el de reunión sindical en los locales sindicales y el de huelga en los servicios no esenciales.

[Véase 248.º informe, casos núms. 1129 y 1351, párrafo 434.]

190. La promulgación de una reglamentación de emergencia que faculta al gobierno a imponer restricciones no sólo a las reuniones públicas sindicales, sino a todas las reuniones públicas en general, provocada por hechos que el gobierno haya considerado tan graves como para requerir la declaración del estado de sitio, no constituye de por sí una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 165.]

191. En un caso en que un gobierno revolucionario había impuesto restricciones a ciertas publicaciones durante un período de crisis, medidas que parecían fundarse principalmente en razones circunstanciales de orden político, el Comité, aun teniendo presente el carácter excepcional de dichas medidas, llamó la atención del gobierno sobre la importancia que da al respeto efectivo de la libertad de prensa sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 191.]

192. Las limitaciones a los derechos de huelga y de expresión en un contexto de golpe de Estado contra el gobierno constitucional, que ha dado lugar a un estado

de emergencia de conformidad con la constitución, no violan la libertad sindical ya que tales limitaciones están justificadas en situaciones de crisis nacional aguda.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1626, párrafos 90 y 91.]

193. Toda medida de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa, cuando se adopte en una situación de emergencia, ha de acompañarse de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interposición de recurso ante los tribunales contra dicha suspensión o disolución.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 497.]

194. En un caso en que las medidas de excepción se prologaron año tras año, el Comité señaló que la ley marcial era incompatible con el pleno ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase 235.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 33.]

195. Al examinar casos de detenciones en regímenes de excepción el Comité señaló que las medidas de detención preventiva deben limitarse en el tiempo a períodos muy breves destinados únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial.

[Véase 234.º informe, casos núms. 953, 973, 1016, 1150 y 1168, párrafo 416.]

196. Una legislación de emergencia establecida contra elementos antisociales o desestabilizadores, no debería utilizarse para sancionar a trabajadores que ejerzan derechos sindicales legítimos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 192.]

197. En lo que concierne a los países que se encuentran en un período de crisis política o que acaban de pasar una época de perturbaciones graves (guerra civil, revolución, etc.), el Comité, al examinar las diversas medidas adoptadas por los gobiernos, inclusive contra organizaciones sindicales, ha considerado necesario tener presentes tales circunstancias extraordinarias para pronunciarse sobre el fondo de las quejas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 193.]

198. En lo que respecta a las disposiciones especiales contra el terrorismo, el Comité, si bien es consciente de la grave situación de violencia por la que puede atravesar un país, debe señalar que en la medida de lo posible se debería recurrir a las disposiciones previstas en el derecho común, más que a disposiciones de

emergencia que pueden implicar, por su propia naturaleza, restricciones a derechos fundamentales.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1686, párrafo 301.]

199. Cuando un gobierno revolucionario suspende las garantías constitucionales puede constituir una seria injerencia de las autoridades en las actividades sindicales, en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87, a menos que resulten necesarias por haberse desviado las organizaciones interesadas de sus propios fines y actúen en abierta violación de la ley. De todos modos, tales medidas deberían ir acompañadas de garantías judiciales adecuadas, aplicadas sin demora.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 195.]

Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos sindicales

200. El Comité no es competente para tratar alegatos de naturaleza puramente política, pero le corresponde examinar las disposiciones de naturaleza política adoptadas por un gobierno en la medida en que pueden tener repercusiones sobre el ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 199.]

201. Hay que distinguir entre la evolución de las instituciones políticas de un país, por una parte, y las cuestiones relativas al ejercicio de la libertad sindical, por otra. Si el respeto de ésta se halla estrechamente vinculado al respeto de las libertades públicas en general (como lo pusiera de relieve en 1970 la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles), las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen funciones propias que desempeñar, independientemente del sistema político del país.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 200.]

202. Hay medidas que aunque sean de carácter político y no tengan por objeto restringir los derechos sindicales propiamente dichos, pueden, sin embargo, aplicarse de tal manera que afecten el ejercicio de los mismos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 197.]

203. Si bien el respeto de la libertad sindical está expresamente vinculado, como declaró la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, al respeto de las

libertades públicas en general, es importante distinguir entre el reconocimiento de la libertad sindical y las cuestiones relativas a la evolución política de un país.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 198.]

204. Las cuestiones políticas que no pongan en peligro el ejercicio de los derechos sindicales escapan a la competencia del Comité, que por consiguiente no es competente para conocer de una queja en la medida en que los hechos que han determinado su presentación puedan haber sido actos de sabotaje; en la misma forma, no es competente para conocer de las cuestiones políticas evocadas en la respuesta de un gobierno.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 201.]

CAPÍTULO 3

Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa de constituir organizaciones

Principios generales

205. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 210.]

206. Todos los funcionarios públicos (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio núm. 87), y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1706, párrafo 484.]

207. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización *los trabajadores y los empleadores* tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 263.]

Distinciones basadas en la raza, en las opiniones políticas o en la nacionalidad

208. Una legislación que niega a los trabajadores africanos el derecho de constituir sindicatos que puedan ser registrados y participar en los consejos industriales que pudieran crearse para negociar convenios colectivos y solucionar conflictos, establece una discriminación contradictoria con el principio aceptado en la mayoría de los países e incorporado al Convenio núm. 87 adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, de afiliarse a las organizaciones de su propia elección sin autorización previa, y con el principio de que todas las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de negociar colectivamente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 211.]

209. La prohibición del registro de sindicatos mixtos (constituidos por trabajadores de razas diferentes) es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho de establecer las organizaciones de su propia elección y, cumpliendo únicamente con los estatutos de la organización, de afiliarse a ellas sin autorización previa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 255.]

210. Los trabajadores deben tener derecho, sin ninguna distinción, y en particular sin discriminación por razón de sus opiniones políticas, de afiliarse al sindicato que estimen conveniente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 212.]

211. En lo que respecta a la concesión de derechos sindicales a los extranjeros, el requisito de reciprocidad no es aceptable según el artículo 2 del Convenio núm. 87.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1444, párrafo 522.]

Distinciones basadas en la categoría profesional

1. Funcionarios públicos

212. Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes

públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.

[Véase Recopilación de 1985, párrafo 213.]

213. Los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y la defensa de sus intereses.

[Véase 238.º informe, caso núm. 1189, párrafo 260, a).]

214. Tanto los funcionarios como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, y estas organizaciones deberían estar facultadas para organizar sus actividades y, en especial, celebrar reuniones sin injerencia de las autoridades públicas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 214.]

215. Teniendo en cuenta la importancia que reviste para los empleados al servicio del Estado o de las autoridades locales el derecho de constituir o registrar sindicatos, la negación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del Estado es incompatible con el principio generalmente admitido de que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir, sin autorización previa, los sindicatos de su elección.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 215.]

216. El no reconocer a los trabajadores del *sector público* el derecho que tienen los trabajadores del sector privado a crear sindicatos, tiene como resultado el que sus «*asociaciones*» no gocen de las mismas ventajas y privilegios que los «*sindicatos*» propiamente dichos, suponiendo una discriminación con respecto a los trabajadores del sector público y sus organizaciones frente a los del sector privado y a sus organizaciones. Tal situación plantea la cuestión de la compatibilidad de esta discriminación con el artículo 2 del Convenio núm. 87, a cuyo tenor los trabajadores «sin ninguna distinción» tienen derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y con los artículos 3 y 8, párrafo 2, del Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 216.]

217. Los trabajadores de los servicios públicos locales deberían poder constituir efectivamente las organizaciones que estimen convenientes y estas

organizaciones deberían tener plenos derechos para fomentar y defender los intereses de los trabajadores que representan.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 218.]

218. En un caso en que los empleados del puerto de un país habían sido considerados empleados públicos, en virtud de la costumbre y por acuerdo tácito, quedando así excluidos de la ley de sindicatos, y habiendo deducido las autoridades que el Convenio núm. 87 (ratificado por ese país) no se aplicaba a dichos trabajadores, el Comité señaló que el gobierno había asumido una obligación internacional en beneficio de los trabajadores «sin ninguna distinción», por lo que las cláusulas del Convenio no pueden considerarse sujetas a modificación en el caso de determinadas categorías de trabajadores, por razón de acuerdo privado o nacional, de costumbre o de otro pacto que exista entre el gobierno y tales categorías de trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 217.]

2. Miembros de las fuerzas armadas y de la policía

219. Los miembros de las fuerzas armadas que podrían ser excluidos de la aplicación del Convenio núm. 87 deberían ser definidos de manera restrictiva.

[Véase 238.º informe, caso núm. 1279, párrafo 137.]

220. El artículo 9, 1) del Convenio núm. 87 dispone que «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»; en virtud de ese texto, no cabe duda que la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo intención de dejar que cada Estado juzgue en qué medida considera oportuno acordar a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía los derechos previstos en el Convenio, o sea, implícitamente, que los Estados que hubieren ratificado el Convenio no están obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas.

[Véanse 145.º informe, caso núm. 778, párrafo 19, y 278.º informe, caso núm. 1536, párrafo 33.]

221. El hecho de que el artículo 9, 1) del Convenio núm. 87 disponga que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio, no debe llevar a considerar como contrario al mismo el que la legislación de un Estado limite o excluya los derechos sindicales de las fuerzas armadas o de la policía, cuestión ésta que ha sido dejada a la apreciación de los Estados Miembros de la OIT.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 221.]

222. En el artículo 2 del Convenio núm. 87 se prevé que los trabajadores y los empleadores, *sin ninguna distinción*, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones. Si bien en el artículo 9 del Convenio se autorizan excepciones a la aplicación de estas disposiciones en el caso de la policía y de las fuerzas armadas, el Comité ha recordado que debería darse una definición restrictiva de los miembros de las fuerzas armadas que pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio. Además, el Comité indicó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que, habida cuenta de que este artículo del Convenio prevé únicamente excepciones al principio general, en caso de duda los trabajadores deberían tener consideración de civiles.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1771, párrafo 499.]

3. Personal civil de las fuerzas armadas

223. Los trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, de conformidad con el Convenio núm. 87.

[Véase 238.º informe, caso núm. 1279, párrafo 140, *a*.]

224. El personal civil empleado en los bancos del ejército debería gozar del derecho de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas, así como de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en los mismos términos que el resto de los dirigentes y militantes sindicales del país.

[Véase 284.º informe, casos núms. 1588 y 1595, párrafo 737, *a*.]

4. Trabajadores de la agricultura

225. Los trabajadores de la agricultura deben disfrutar del derecho de organizarse.

[Véanse 211.º informe, caso núm. 1053, párrafo 163; 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 213, y 241.º informe, caso núm. 1293, párrafo 273.]

226. Una legislación que prescribe que más del 60 por ciento de los afiliados a un sindicato agrícola deben saber leer y escribir es incompatible con el principio contenido en el Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. El artículo 1 del Convenio núm. 11 confirma este principio y dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura

los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 219.]

5. Trabajadores de las plantaciones

227. En la resolución adoptada por la Comisión del Trabajo en las Plantaciones en su primera reunión, en 1950, se prevé que los empleadores deberían eliminar todos los obstáculos que existan para que los trabajadores establezcan sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 220.]

6. Trabajadores de las líneas aéreas

228. La prohibición de actividades sindicales en las líneas aéreas internacionales constituye una grave violación de la libertad sindical.

[Véase 238.º informe, caso núm. 1175, párrafo 190, a.)]

7. Personal hospitalario

229. El derecho de constituir organizaciones para la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, así como de afiliarse a las mismas, constituye un derecho fundamental de que deberían gozar todos los trabajadores sin distinción alguna, incluido el personal hospitalario.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1792, párrafo 541.]

8. Personal superior y de dirección

230. Con respecto a las personas que ocupan puestos en los que asumen responsabilidades en materia de dirección o formulación de políticas, el Comité opina que, si bien se puede excluir a estos funcionarios públicos de la afiliación sindical a organizaciones que representan a otros trabajadores, tales restricciones deberían limitarse exclusivamente a esta categoría de trabajadores, los cuales deberían tener el derecho de crear sus propias organizaciones.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1792, párrafo 546.]

231. 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, a reserva de que se cumplan dos condiciones: en primer lugar, que los trabajadores tengan el derecho de establecer sus propias asociaciones para defender sus intereses y, en

segundo lugar, que las categorías de personal de dirección y de empleados que ocupan cargos de confianza no sean tan amplias como para debilitar a las organizaciones de los demás trabajadores en la empresa o en la rama de actividad, al privarlas de una proporción considerable de sus miembros efectivos o posibles.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1534, párrafo 170.]

232. Por lo que respecta a las disposiciones que prohíben al personal de dirección afiliarse a sindicatos de trabajadores, el Comité estimó que debería limitarse la definición de la palabra «supervisores» para que abarque solamente a las personas que verdaderamente representan los intereses de los empleadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 260.]

233. Una interpretación demasiado amplia de la noción de «trabajador de confianza», a efectos de prohibirles su derecho de sindicación, puede restringir gravemente los derechos sindicales e incluso, en pequeñas empresas, impedir la creación de sindicatos, lo cual es contrario al principio de la libertad sindical.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1751, párrafo 373.]

234. Las disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones de trabajadores a través de promociones artificiales de los trabajadores constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1534, párrafo 472, *b*.]

9. Trabajadores autónomos y profesiones liberales

235. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores — con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía — deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.

[Véanse 211.º informe, caso núm. 1053, párrafo 163; 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 213, y 241.º informe, caso núm. 1293, párrafo 213.]

10. Trabajadores contratados temporalmente

236. Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1615, párrafo 327; véase también 273.º informe, caso núm. 1521, párrafo 33.]

11. Trabajadores en período de prueba

237. Los trabajadores en período de prueba deberían poder constituir, si así lo desearan, las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 456.]

238. La denegación del derecho de sindicación a los trabajadores que se encuentren en período de prueba puede plantear problemas de aplicación con el Convenio núm. 87.

[Véase 294.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 22.]

12. Concesionarios (subcontratación)

239. No le corresponde pronunciarse al Comité respecto de la relación jurídica (laboral o mercantil, es decir, como concesionarios) de ciertos vendedores de una empresa incluso si al no reconocérseles la existencia de una relación laboral no se les aplicarían las disposiciones de la ley orgánica del trabajo. No obstante dado que el Convenio núm. 87, sólo permite excluir de su ámbito de aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, los vendedores en cuestión, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes (artículo 2 del Convenio núm. 87).

[Véase 281.º informe, caso núm. 1578, párrafos 395 y 396.]

13. Trabajadores de las zonas francas

240. Los trabajadores en las zonas de preparación de las exportaciones — pese a los argumentos de carácter económico frecuentemente expuestos — deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical.

[Véase 253.º informe, caso núm. 1383, párrafo 98.]

241. En un caso relativo a violaciones a los derechos sindicales en las zonas francas de exportación el Comité recordó que las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y solicitó

al gobierno que se enmienda la legislación, a fin de garantizar a los trabajadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva conforme a los Convenios núms. 87 y 98.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1726, párrafo 419 y caso núm. 1719, párrafo 675.]

Otras distinciones

242. El Comité pidió a un gobierno que tomara medidas para derogar una disposición de la ley de universidades que facultaba al órgano empleador para determinar quienes pueden ser miembros de las asociaciones de personal académico. El Comité recomendó asimismo que se considerara la posibilidad de crear un sistema independiente para la designación, en los casos en que sea necesario, de los miembros del personal académico, bien mediante el recurso al arbitraje de un tercero o de algún mecanismo informal.

[Véase 241.º informe, casos núms. 1172, 1234, 1247 y 1260, párrafo 128.]

243. Exigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1622, párrafo 691.]

Exigencia de una autorización previa

244. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder «fomentar y defender los intereses de sus miembros», el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegar la conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 263.]

245. Una disposición legal que supedita el derecho de asociación a una autorización dada de una manera puramente discrecional por un departamento ministerial es incompatible con el principio de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 264.]

246. La inexistencia de recursos ante ninguna instancia judicial contra la negativa eventual del ministerio a conceder una autorización (para constituir sindicatos) viola los principios de la libertad sindical.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1704, párrafo 152.]

Formalidades legales para la constitución de organizaciones

247. En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, la Comisión de Libertad Sindical y de Relaciones de Trabajo declaró que «los Estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales». Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 262.]

248. 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 1985, párrafo 270, y 244.º informe, casos núms. 1176, 1195, 1215 y 1262, párrafo 275.]

249. Las formalidades previstas por la legislación para constituir un sindicato no deben ser aplicadas de forma que retrasen o impidan la formación de organizaciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 271, y 244.º informe, casos núms. 1176, 1195, 1215 y 1262, párrafo 275.]

250. Si existen serios indicios de que los dirigentes de un sindicato han cometido actos castigados por la ley, deberían ser sometidos a un procedimiento

judicial regular a fin de determinar sus responsabilidades, sin que el hecho de su detención obste, por sí mismo, para que se otorgue la personalidad jurídica a la organización interesada.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 272.]

Requisitos para la constitución de organizaciones (número mínimo de afiliados, etc.)

251. Los *requisitos* prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera *que* impidan o *retrasen* la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.

[Véase 285.º informe, caso núm. 1594, párrafo 47.]

252. Los «sindicatos de empleadores» no deben verse limitados en virtud de disposiciones demasiado detalladas que desalienten la posibilidad de constituirse, lo que es contrario al artículo 2 del Convenio núm. 87 que dispone que los empleadores, al igual que los trabajadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa.

[Véase 298.º informe, caso núm. 1612, párrafo 18.]

253. El requisito de que todo sindicato tenga un *domicilio* registrado es una condición normal impuesta en gran número de países.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 273.]

254. Un *número mínimo* de 100 trabajadores para constituir sindicatos de actividad, de gremio, o de oficios varios debe reducirse en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 451.]

255. El establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser 50 como mínimo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 256.]

256. El número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 257.]

257. El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1617, párrafo 1006, y 294.º informe, caso núm. 1746, párrafo 541.]

258. Una disposición que exige diez o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, para constituir un sindicato de patronos, impone un número mínimo demasiado elevado y viola el derecho de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 15.]

Registro de organizaciones

259. Si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o para el funcionamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio núm. 87. No obstante, no parece ser éste el caso cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 275.]

260. Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de «autorización previa». Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden

ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 281.]

261. La autoridad administrativa no debería poder denegar la inscripción en el registro de una organización sólo por estimar que podría dedicarse a actividades que pudieran sobrepasar el marco de las actividades sindicales normales, o no encontrarse en medida de cumplir sus funciones. Aceptar un sistema de esta naturaleza equivaldría a supeditar la inscripción obligatoria de los sindicatos a una autorización previa de la autoridad administrativa.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1500, párrafo 352.]

262. Una disposición por la que pueda negarse el registro de un sindicato si éste está «a punto de lanzarse» en actividades que puedan representar una amenaza grave para la seguridad y el orden públicos, podría dar lugar a abusos y su aplicación exige la mayor prudencia. No debería negarse el registro sino a causa de hechos graves y debidamente probados, normalmente bajo el control de la autoridad judicial competente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 280.]

263. La obligación impuesta a las organizaciones sindicales de conseguir el consentimiento de una central sindical para poder ser registradas debería ser suprimida.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1773, párrafo 530.]

264. Debería existir el derecho de apelar ante los tribunales contra toda decisión administrativa en materia de registro de una organización sindical. Este recurso constituye una garantía necesaria contra las decisiones ilegales o infundadas de las autoridades encargadas del registro de los estatutos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 276.]

265. La decisión de prohibir el registro de un sindicato que había sido reconocido legalmente, no debe tener efecto antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o la decisión haya sido confirmada en apelación por la autoridad judicial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 282.]

266. En los casos en que el encargado del registro tiene que basarse en su propio criterio para decidir si un sindicato reúne las condiciones para ser registrado

— aunque su decisión pueda ser objeto de apelación ante los tribunales —, el Comité estimó que la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en efecto, no modifica el carácter de las facultades concedidas a las autoridades encargadas de la inscripción, y los jueces ante quienes se plantean tales recursos no tendrán más posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El Comité llamó la atención acerca de la conveniencia de definir claramente en la legislación las condiciones precisas que los sindicatos deberán cumplir para poder ser registrados y de prescribir criterios específicos para determinar si esas condiciones se cumplen o no y cuándo el registrador puede negar o anular el registro.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 277.]

267. Los jueces deben poder conocer el fondo de las cuestiones relativas a la negativa del registro, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos que el Convenio núm. 87 reconoce a las organizaciones profesionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 278.]

268. El control normal de la actividad de los sindicatos debería efectuarse *a posteriori* por el juez; el hecho de que una organización que solicita beneficiarse del estatuto de sindicato profesional pueda entregarse, dado el caso, a una actividad ajena a la sindical no parece constituir un motivo suficiente para que las organizaciones sindicales sean sometidas a control *a priori* en lo que respecta a su composición o a la composición de su comisión directiva. El hecho de negar la inscripción a un sindicato porque las autoridades, de antemano y por su propia cuenta, consideren que pudiera ser políticamente indeseable, sería equivalente a someter la inscripción obligatoria de un sindicato a una autorización previa por parte de las autoridades, lo cual no es compatible con las disposiciones del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 279.]

269. En un sistema jurídico en el que la inscripción de una organización de trabajadores en el registro es facultativa, el hecho de estar registrada puede conferir a una organización algunas ventajas importantes tales como inmunidades especiales, desgravaciones fiscales, el derecho a ser reconocida como único representante para la negociación, etc. Para conseguir ese reconocimiento se le puede exigir a una organización que cumpla algunas formalidades que no equivalen a la autorización previa y que normalmente no plantean ningún problema en lo que respecta a las exigencias del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 283.]

270. El requisito de afiliación mínima de 10.000 miembros para registrar los sindicatos a nivel federal, podría influir de manera indebida en la libre elección del sindicato al que desearán afiliarse los trabajadores, incluso teniendo en cuenta que el registro federal es sólo una de las posibles soluciones para proteger sus derechos.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1559, párrafo 263, a).]

CAPÍTULO 4

Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas

Principios sobre la estructura y la unicidad sindicales

271. El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 654.]

272. Convendría tomar medidas apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio de los derechos sindicales, incluso frente a otras organizaciones o a terceros.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 655.]

273. El derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes tanto de las que ya existen como de todo partido político.

[Véanse 270.º informe, caso núm. 1500, párrafo 324; 275.º informe, caso núm. 1500, párrafo 353; 284.º informe, caso núm. 1628, párrafo 1026, y 287.º informe, caso núm. 1628, párrafo 279.]

274. El Comité ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 222.]

275. El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implicaba la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1326, párrafo 818.]

276. La existencia de una organización sindical en un sector determinado no debería constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean.

[Véase 241.º informe, casos núms. 1204, 1275, 1301, 1328 y 1341, párrafo 534.]

277. Las disposiciones de una constitución nacional relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1487, párrafo 374, c).]

278. El establecimiento, a los efectos del reconocimiento del derecho de asociación, de una lista de profesiones con carácter limitativo estaría en contradicción con el principio de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 259.]

279. Los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un sindicato de industria o de oficio.

[Véase 200.º informe, caso núm. 763, párrafo 18.]

280. El derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear — si los trabajadores así lo desean — más de una organización de trabajadores por empresa.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1751, párrafo 373.]

281. Una disposición legal que no autoriza la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no es conforme al artículo 2 del Convenio núm. 87, que garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a ellas.

[Véase 218.º informe, caso núm. 1133, párrafo 111.]

282. Las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio.

[Véase 218.º informe, caso núm. 1088, párrafo 149.]

283. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87, los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, incluidas las organizaciones que agrupen trabajadores de centros de trabajo y localidades diferentes.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1492, párrafo 631.]

284. En virtud de una ley de administración local, la negociación colectiva debe tener lugar en el ámbito regional y por lo tanto la organización negociadora debe ser también una organización que exista únicamente en ese ámbito; semejante restricción puede acarrear limitaciones al derecho de los trabajadores de establecer las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y de elegir libremente sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 258.]

285. En cuanto a la restricción que limita la afiliación de los funcionarios y empleados públicos a los sindicatos que agrupan a dichas categorías de trabajadores, cabe aceptar que las organizaciones de base de funcionarios y empleados públicos pueden limitarse exclusivamente a estos trabajadores, a condición de no prever simultáneamente que estas organizaciones deban limitarse a los funcionarios o empleados de un ministerio, departamento o servicio particular y de que las organizaciones de base puedan afiliarse libremente a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes.

[Véase 243.º informe, caso núm. 1326, párrafo 159.]

286. El Comité ha señalado que la Conferencia Internacional del Trabajo, al hacer figurar en el Convenio núm. 87 la expresión «organizaciones que estimen convenientes», entendió tener en cuenta el hecho de que en cierto número de países existen varias organizaciones de empleadores y de trabajadores y los interesados pueden elegir pertenecer a una o a otra de ellas, por razones de orden profesional, religioso o político, sin pronunciarse por ello sobre la cuestión de saber si, para los trabajadores y los empleadores, la unidad en la organización sindical es o no preferible al pluralismo sindical. Pero la Conferencia entendía también consagrar el derecho de todo grupo de trabajadores (o de empleadores) a constituir una organización fuera de la organización ya existente, si considera preferible esta solución para la defensa de sus intereses materiales o morales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 223.]

287. A pesar de que los trabajadores pueden tener interés en evitar que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio núm. 87. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que «existe una diferencia fundamental en cuanto a las garantías establecidas para la libertad sindical y la protección del

derecho de sindicación entre dicha situación, por una parte, en que el monopolio sindical es introducido o mantenido *por la ley*, por otra, las *situaciones de hecho*, que existen en ciertos países, en que todas las organizaciones sindicales se agrupan voluntariamente en una sola federación o confederación, sin que ello resulte directa o indirectamente de las disposiciones legislativas aplicables a los sindicatos y a la creación de asociaciones profesionales. El hecho de que los trabajadores y los empleadores obtengan, en general, ventajas al evitar una multiplicación en el número de las organizaciones competidoras no parece suficiente, en efecto, para justificar una intervención directa o indirecta del Estado y sobre todo la intervención de éste por vía legislativa». Aunque apreciando en todo sentido el deseo de un gobierno de fomentar un movimiento sindical fuerte, evitando los efectos de una multiplicidad indebida de pequeños sindicatos competidores entre sí y cuya independencia podría verse comprometida por su debilidad, el Comité ha señalado que es preferible en tales casos que el gobierno procure alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y formen organizaciones fuertes y unidas, y no que imponga por vía legislativa una unificación obligatoria que priva a los trabajadores del libre ejercicio de sus derechos sindicales y viola los principios incorporados en los convenios internacionales del trabajo relativos a la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 224.]

288. Si bien puede ser ventajoso para los trabajadores y los empleadores evitar la multiplicación del número de organizaciones defensoras de sus intereses, toda situación de monopolio impuesta por vía legal se halla en contradicción con el principio de la libertad de elección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1431, párrafo 127.]

289. La unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria a los principios de la libertad sindical.

[Véase 270.º informe, caso núm. 1500, párrafo 324.]

290. El gobierno no debería apoyar ni obstruir ninguna tentativa legal llevada a cabo por un sindicato de desplazar a una organización existente. Los trabajadores deben ser libres a la hora de elegir el sindicato que, en su opinión, defiende mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. Para los trabajadores puede ser ventajoso el evitar que haya una multiplicidad de sindicatos, pero ello debe quedar a su libre y voluntaria decisión. Al incluir las palabras «las organizaciones que estimen convenientes» en el Convenio núm. 87, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que las personas pueden optar entre varias organizaciones de trabajadores o de empleadores por razones laborales, confesionales o políticas; no se pronunció sobre si, en el interés de los trabajadores

y de los empleadores, es preferible un movimiento sindical unificado al pluralismo sindical.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1505, párrafo 164.]

291. Habiendo indicado un gobierno que no estaba dispuesto a «tolerar» un movimiento sindical fraccionado en varias tendencias y que estaba decidido a imponer a este movimiento un carácter unitario, el Comité recordó que el artículo 2 del Convenio núm. 87 dispone que los trabajadores y los empleadores deben tener derecho a constituir las organizaciones «que estimen convenientes», así como el de afiliarse a estas organizaciones. Con esta disposición, el Convenio no toma en forma alguna posición a favor de la tesis de la unidad sindical ni de la tesis de la pluralidad sindical. No obstante, tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho de que en muchos países existen varias organizaciones entre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores pueden elegir libremente para afiliarse y, por otra, que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear organizaciones diferentes en los países donde no existe esa diversidad. Es decir, que si evidentemente el Convenio no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obligación, por lo menos exige que ésta sea posible en todos los casos. De manera que toda actitud de un gobierno que se traduzca en la «imposición» de una organización sindical única está en contradicción con las disposiciones del artículo 2 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 225.]

292. Una situación en la que se niega a un individuo toda posibilidad de elección entre distintas organizaciones, porque la legislación sólo permite la existencia de una sola en la rama profesional en que el interesado ejerce su actividad, es incompatible con los principios incorporados en el Convenio núm. 87, ya que tales disposiciones establecen por vía legislativa un monopolio sindical que conviene distinguir tanto de las cláusulas y prácticas de seguridad sindical como de las situaciones de hecho en que los trabajadores forman voluntariamente una sola organización.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 226.]

293. La facultad de imponer obligatoriamente a todos los trabajadores de la categoría profesional interesada el pago de cotizaciones al único sindicato nacional cuya existencia está permitida para una ocupación dentro de una zona determinada no es compatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de afiliarse a las organizaciones «que estimen convenientes». En tales circunstancias, parecería que la obligación legal de pagar cotizaciones a este monopolio sindical, estén o no afiliados a él los trabajadores, representa una nueva consagración y consolidación de dicho monopolio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 227.]

294. En un caso en que la legislación exigía que el sindicato se constituyera con más del 50 por ciento de los obreros, si el sindicato es de obreros, con más del 50 por ciento de los empleados, si es de empleados, y con más del 50 por ciento de los obreros y de los empleados, si el sindicato es mixto, el Comité recordó que semejante disposición no es compatible con el artículo 2 del Convenio núm. 87, pues constituye un obstáculo considerable a la creación de sindicatos capaces de «fomentar y defender los intereses de sus miembros» y tiene también, indirectamente, por resultado prohibir la creación de un nuevo sindicato cuando ya existe uno de la empresa o establecimiento considerado.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 228.]

295. El Comité sugirió a un gobierno que modificara su legislación de suerte que resultase claramente expresado que, el hecho de que ya exista un sindicato que represente a la misma categoría de trabajadores que la que organiza o propone organizar un nuevo sindicato que espera ser registrado, o el hecho de que un sindicato ya existente posea un certificado reconociéndole la calidad de representante de los trabajadores en las negociaciones colectivas para dicha categoría de trabajadores, no puede justificar la negativa del registrador a registrar el nuevo sindicato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 229.]

296. El Comité se ha adherido a la posición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones cuando objetaba una legislación que tiende a instituir y mantener un sistema de sindicato único al mencionar expresamente a la central sindical nacional, considerando que dicha legislación podría constituir un obstáculo a la creación de otra central si los trabajadores lo desearan.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 230.]

297. Una disposición que permite denegar la solicitud de registro a un sindicato por existir otro ya registrado que es considerado como suficientemente representativo de los intereses que el sindicato postulante se propone defender, tiene por consecuencia que en ciertos casos se puede negar a los trabajadores el derecho de afiliarse a la organización que estimen conveniente, en violación de los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 231.]

298. En situaciones en que las propias organizaciones de trabajadores pidieron la unificación de los sindicatos y en que este deseo fue consagrado de manera que pasó a tener un carácter equivalente al de una obligación legal, el Comité recordó que, cuando la unidad sindical resulte de la sola voluntad de los trabajadores, no necesita ser consagrada en textos legales cuya existencia puede

dar la impresión de que la unidad sindical es únicamente el resultado de la legislación vigente o sólo se mantiene en virtud de ésta.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 232.]

299. Incluso en una situación en la que, desde el punto de vista histórico, el movimiento sindical se organizó sobre una base unitaria, la legislación no debe institucionalizar esta situación citando, por ejemplo, de manera expresa la central única, aun cuando se trata de la voluntad de la organización sindical existente. En efecto, deben protegerse los derechos de los trabajadores que no desean integrarse en la central sindical ni en los sindicatos existentes y estos trabajadores deben, en particular, disponer del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, cosa que no sucede en el contexto de la unidad sindical impuesta por la ley.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1652, párrafo 716.]

300. En relación con disposiciones legales según las cuales «los sindicatos organizan y educan a los obreros y a los empleados... a fin de... defender el poder del Estado socialista», «los sindicatos movilizan y educan a los obreros y a los empleados para que... respeten la disciplina del trabajo», «organizan a los obreros y a los empleados llevando a cabo campañas de emulación socialista en el trabajo,» y «los sindicatos educan a los obreros y a los empleados... a fin de reforzar sus convicciones ideológicas», el Comité estimó que las funciones que se atribuyen a los sindicatos en ese conjunto de disposiciones contribuyen necesariamente a limitar su derecho de organizar sus actividades, lo cual está en contradicción con los principios de libertad sindical. Estimó que las obligaciones así definidas que han de respetar los sindicatos impiden que se creen organizaciones sindicales independientes de los poderes públicos y del partido dirigente y que puedan dedicarse realmente a defender y promover los intereses de sus mandantes y no a reforzar el sistema político y económico del país.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1652, párrafos 713 y 714.]

Sanciones por intentar constituir organizaciones

301. Toda medida tomada contra los trabajadores por haber tratado de constituir o reconstituir organizaciones de trabajadores (fuera de la organización sindical oficial) es incompatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 233.]

302. Deben tomarse las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación del sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.

[Véase 281.^{er} informe, caso núm. 1580, párrafo 158.]

Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones

303. Habida cuenta de las funciones limitadas que cierta legislación reconoce a determinadas categorías de sindicatos, el Comité consideró que la distinción establecida por la legislación nacional entre los sindicatos, podría tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección. Las razones que condujeron al Comité a adoptar esa posición fueron las siguientes: de manera general, la posibilidad para un gobierno de conceder una ventaja a una organización determinada, o de retirársela para beneficiar a otra, entraña el riesgo, aunque no sea ésa su intención, de acabar por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a otros, cometiendo un acto de discriminación. Es más, favoreciendo o desfavoreciendo a determinada organización frente a otras, los gobiernos pueden influir en la decisión de los trabajadores cuando elijan una organización para afiliarse, ya que es indudable que estos últimos se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos, mientras que por motivos de orden profesional, confesional, político u otro, sus preferencias los hubieran llevado a afiliarse a otra organización. Ahora bien, la libertad de los interesados en la materia constituye un derecho expresamente consagrado por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 235.]

304. Al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse. Un gobierno que obrase así de manera deliberada infringiría además el principio contenido en el Convenio núm. 87, de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por este instrumento o a entorpecer su ejercicio legal, y también, aunque más indirectamente, el principio que prevé que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio. Si el gobierno desea dar ciertas facilidades a las organizaciones sindicales, convendría que las trate a este respecto en pie de igualdad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 254.]

305. En un caso en que había al menos una estrecha relación entre un sindicato y las autoridades, tanto laborales como de otra índole, el Comité puso de relieve la importancia que atribuye a la resolución de 1952 relativa a la independencia del movimiento sindical, y exhortó al gobierno a que se abstenga

de manifestar favoritismo hacia determinados sindicatos o discriminación en contra de otros y a que adopte una actitud neutral en sus relaciones con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de que todas ellas se hallen en un pie de igualdad.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1756, párrafo 416.]

306. En más de una ocasión, el Comité ha examinado casos en que las autoridades públicas, según los alegatos, tenían una actitud de favor o, por el contrario, de hostilidad, frente a una o varias organizaciones sindicales:

- 1) presiones ejercidas sobre los trabajadores en declaraciones de las autoridades;
- 2) una distribución desigual de las subvenciones entre sindicatos o la concesión a uno de ellos y no a los otros de locales para celebrar reuniones o actividades sindicales;
- 3) la negativa de reconocer a los dirigentes de algunas organizaciones en sus actividades legítimas.

Discriminaciones ejercidas de esa manera o de otra pueden constituir el medio menos formal de influir en los trabajadores en materia de afiliación sindical. Por eso son a veces difíciles de probar. No por ello es menos cierto, como el Comité lo recordara en cada uno de los casos citados, que toda discriminación de este tipo pone en peligro el derecho de los trabajadores, consagrado por el artículo 2 del Convenio núm. 87, de crear organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 252.]

307. 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 1985, párrafo 251.]

308. De manera general, el hecho de que un gobierno pueda conceder el usufructo de locales a determinada organización o expulsar a una organización de los locales que ocupaba para concederlos a otra entraña el riesgo, aunque no sea ésa la intención, de que se acabe por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a los demás y se cometa así un acto de discriminación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 253.]

Privilegios admisibles en favor de los sindicatos más representativos

309. El Comité indicó que en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto

punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas — carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados — privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 236.]

310. El Comité se ha referido a la opinión de la Comisión de Expertos (*Estudio general* de 1994) sobre el alcance de los privilegios y ventajas en favor de los sindicatos más representativos, según la cual:

«Ciertas legislaciones, ..., consagran la noción de sindicatos más representativos y suelen conceder a éstos derechos y ventajas de alcance diverso. La Comisión considera que este tipo de disposiciones no es, en sí, contrario al principio de la libertad sindical, a reserva de que se respeten ciertas condiciones. En primer lugar, la determinación de la organización más representativa debería basarse en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva. Además, las ventajas deberían limitarse de manera general al reconocimiento de ciertos derechos preferenciales en lo que se refiere a cuestiones tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de delegados ante organismos internacionales. No obstante, la libertad de elección de los trabajadores puede quedar en entredicho, si la distinción entre sindicatos más representativos y los minoritarios equivale, en la legislación o en la práctica, a la prohibición de que existan otros sindicatos a los que los trabajadores desearían afiliarse, o tiene como resultado el otorgamiento de privilegios que son susceptibles de influir indebidamente a los trabajadores en la elección de las organizaciones. Por consiguiente, esta distinción no debería tener por efecto que los sindicatos que no estén reconocidos como los más representativos sean privados de los medios esenciales para la defensa de los intereses profesionales de sus miembros (por ejemplo, el derecho de representar a sus miembros, inclusive cuando se trate de una reclamación individual), para la organización de su gestión y de sus actividades, y para la formulación de sus programas, en conformidad con lo que dispone el Convenio núm. 87.»

[Véase 297.º informe, caso núm. 1798, párrafo 123.]

311. El Comité admitió que, por ejemplo, podrían acordarse ciertas ventajas en materia de representación, a los sindicatos en razón de su grado de representatividad, pero consideró que la intervención de los poderes públicos en

materia de ventajas no debería ser de tal naturaleza que influyese indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 238.]

312. El Comité consideró que un sistema de registro introducido por una ley, que otorga el derecho exclusivo de negociación a los sindicatos registrados no sería incompatible con los principios de la libertad sindical siempre que el registro se base en criterios objetivos y preestablecidos. Sin embargo, acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse. Las organizaciones minoritarias deberían estar autorizadas a ejercer sus actividades y a tener al menos derecho a ser los portavoces de sus miembros y a representarlos.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1385, párrafos 544 y 545.]

313. 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.

[Véase 251.º informe, caso núm. 1250, párrafo 77.]

314. Los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas deben ser previamente establecidos y de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 239.]

315. Deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de empleadores o de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos.

[Véase 255.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1351 y 1372, párrafo 63.]

Derecho de libre afiliación

316. Los trabajadores deben tener derecho, sin ninguna distinción, y en particular sin discriminación por razón de sus opiniones políticas, de afiliarse al sindicato que estimen conveniente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 212.]

317. Los trabajadores deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 456.]

318. Por lo que respecta a las disposiciones que prohíben al personal de dirección afiliarse a sindicatos de trabajadores, el Comité estimó que debería limitarse la definición de la palabra «supervisores» para que abarque solamente a las personas que verdaderamente representan los intereses de los empleadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 260.]

319. En un caso en que los afiliados sindicales que deseaban darse de baja de su sindicato sólo podían hacerlo en presencia de un notario, quien debía verificar la identidad del interesado y certificar su firma, el Comité consideró que esta condición no constituiría en sí una infracción a los derechos sindicales, a condición de que se tratara de una formalidad que en la práctica pudiera cumplirse fácilmente y sin demora. Pero si una disposición de esa naturaleza pudiera en algunas circunstancias plantear dificultades prácticas a los trabajadores que desearan darse de baja de un sindicato, dicha disposición podría limitar el libre ejercicio de su derecho a afiliarse a organizaciones de su elección. Para evitar situaciones de esta índole, el Comité consideró que el gobierno debería examinar la posibilidad de prever otra forma de desafiliación que no entrañe ninguna dificultad de orden práctico o económico para los trabajadores interesados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 261.]

320. El Comité instó a un gobierno a que suprima el requisito impuesto por la División de Control del Empleo de Marineros de que, antes de salir del país, los marineros deben firmar un documento oficial por el cual se restringen sus derechos de afiliarse a una organización sindical internacional o de ponerse en contacto con la misma para que les ayude a proteger sus intereses profesionales.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1752, párrafo 119.]

Cláusulas de seguridad sindical

321. Conviene distinguir entre cláusulas de seguridad sindical *permitidas* por la ley y las *impuestas* por la ley, dado que únicamente estas últimas tienen como resultado un sistema de monopolio sindical contrario a los principios de libertad sindical.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1385, párrafo 551.]

322. La admisibilidad de las cláusulas de seguridad sindical en virtud de convenciones colectivas, fueron dejadas a la elección de los Estados ratificantes, según se desprende de los trabajos preparatorios del Convenio núm. 98.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1579, párrafo 65.]

323. Los problemas relacionados con las cláusulas de seguridad sindical deben resolverse a nivel nacional, de acuerdo con la práctica y el sistema de relaciones laborales de cada país. En otros términos, tanto aquellas situaciones

en que las cláusulas de seguridad sindical están autorizadas como aquellas en que están prohibidas, se pueden considerar conformes con los principios y normas de la OIT en materia de libertad sindical.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1611, párrafo 339; 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 27, y 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 736.]

324. En casos en que se había instituido la *deducción de las cuotas sindicales* y otras formas de seguridad sindical, no *en virtud* de la ley, sino *de una cláusula incluida en un convenio colectivo* o de una práctica establecida por las dos partes, el Comité se negó a examinar los alegatos, basándose en la declaración de la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1949, en la que se establecía que el Convenio núm. 87 no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales. De conformidad con esta precisión, los países y con más razón aquellos en los que existe el pluralismo sindical no estarían obligados en modo alguno, de acuerdo con el Convenio, a tolerar, sea de hecho o de derecho, las cláusulas de seguridad sindical, mientras que los otros países que las admiten no se verían imposibilitados de ratificar el Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 246.]

325. Cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 27.]

326. La cuestión del descuento de las cuotas sindicales por los empleadores y su transferencia a los sindicatos ha de resolverse por negociación colectiva entre los empleadores y los sindicatos en su conjunto, sin obstáculos de carácter legislativo.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1683, párrafo 388.]

327. De conformidad con los principios de la libertad sindical, los convenios colectivos deberían poder prever un sistema de deducción de las cuotas sindicales, sin injerencia por parte de las autoridades.

[Véase 289.º informe, caso núm. 1594, párrafo 24.]

328. Un retraso considerable en la administración de justicia en relación con la entrega de las cotizaciones sindicales, retenidas por una empresa equivale en la práctica a una denegación de justicia.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1718, párrafo 299.]

329. Basándose en la declaración de la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1949, el Comité ha estimado que una legislación que establece el derecho a no sindicarse o a no permanecer en un sindicato no constituye en sí una violación de los Convenios núms. 87 y 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 247.]

330. Cuando se encuentran en vigencia cláusulas de seguridad sindical que exigen la afiliación a una organización dada como condición para obtener trabajo, puede producirse una discriminación injusta si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que la soliciten.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 249.]

CAPÍTULO 5

Libre funcionamiento de las organizaciones. Derecho de redactar los estatutos y reglamentos

Principios sobre la legislación en la materia y la injerencia de las autoridades

331. Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1704, párrafo 156.]

332. El Comité no considera que la simple existencia de una legislación sindical constituya 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. Prescripciones legislativas demasiado detalladas y estrictas en la materia pueden frenar en la práctica la creación y el desarrollo de las organizaciones sindicales.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1704, párrafo 146.]

333. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1629, párrafo 265.]

334. Una disposición que prevea que los estatutos sindicales deben cumplir los requisitos de la legislación nacional no constituye una violación del principio de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus propias constituciones y estatutos en plena libertad, siempre que esos requisitos reglamentarios no infrinjan el principio de la libertad sindical y de que, además, la aprobación de los estatutos por la autoridad competente no se halle sometida a la facultad discrecional de dicha autoridad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 265.]

335. La redacción de los estatutos de las centrales sindicales por las propias autoridades públicas constituye una violación de los principios de sindicación.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1713, párrafo 485.]

336. El hecho de que la aprobación de los estatutos sindicales dependa de las facultades discrecionales de la autoridad competente, no es compatible con el principio generalmente aceptado de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos con completa libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 266.]

337. La existencia de un recurso ante los tribunales en materia de aprobación de estatutos no es en sí una garantía suficiente. En efecto, esta posibilidad no modifica la naturaleza de las facultades concedidas a las autoridades administrativas, y los jueces que conozcan del recurso sólo podrán verificar si se ha aplicado correctamente la legislación. Por consiguiente, los tribunales deberían estar habilitados para examinar el fondo del asunto, así como los motivos por los cuales se ha tomado la decisión administrativa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 268.]

338. Una disposición legal por la que el gobierno esté autorizado en circunstancias determinadas, para oponerse a la constitución de un sindicato en un plazo de tres meses a partir de la fecha de presentación de los estatutos, está en contradicción con el principio fundamental según el cual los empleadores y los trabajadores deberían tener derecho de constituir las organizaciones de su elección sin autorización previa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 269.]

339. Es admisible la existencia de disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales. Ciertamente la votación secreta y directa es una de las modalidades democráticas y en este sentido no sería objetable.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 74.]

340. La enumeración en la legislación de los puntos que deben figurar en los estatutos no constituye por sí misma una violación del derecho de las organizaciones sindicales a redactar libremente sus reglamentos interiores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 285.]

341. Una enumeración de las atribuciones y finalidades que deben tener obligatoriamente los sindicatos demasiado extensa y detallada puede en la práctica, frenar la creación y el desarrollo de las organizaciones.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 18.]

342. Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 286.]

343. En cierto número de países, la ley exige la mayoría de los miembros de un sindicato — al menos para la primera votación — sobre ciertas cuestiones que afectan a la existencia misma del sindicato o su estructura (aprobación y modificación de los estatutos, disolución, etc.). En tales casos, cuando se trata de asuntos básicos que se refieren a la existencia y estructura de un sindicato y a los derechos esenciales de sus miembros, la reglamentación legal de las mayorías que deben adoptar las decisiones respectivas no implica una intervención de las autoridades contraria al Convenio, siempre que no sea de naturaleza que dificulte seriamente la gestión de un sindicato, de acuerdo con las condiciones reinantes, haciendo prácticamente imposible la adopción de decisiones que respondan a las circunstancias y que sean para garantizar el derecho de los miembros a participar democráticamente en la vida de la organización.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 288.]

344. La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 74.]

345. La inserción en los estatutos de un sindicato, por decisión de las autoridades públicas, de un artículo en virtud del cual el sindicato deberá enviar anualmente al ministerio una serie de documentos, a saber, copias de las actas de la asamblea general con indicación precisa de la nómina de miembros presentes, copia del informe del secretario general aprobado por la asamblea, copia del informe de tesorería, etc., y que en caso de incumplimiento en un plazo establecido

se entenderá que el sindicato se ha extinguido, no es compatible con los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 290.]

Modelos de estatutos

346. Toda obligación impuesta a un sindicato — aparte ciertas cláusulas de pura forma — de copiar sus estatutos sobre un modelo forzoso sería contraria a las reglas que garantizan la libertad sindical. Muy diferente es el caso en que el gobierno se limita a poner un modelo de estatuto a disposición de las organizaciones en formación sin imponer la aceptación del modelo propuesto. La preparación de estatutos y reglas tipo para guía de los sindicatos, siempre que las circunstancias sean tales que no exista de hecho ninguna obligación de aceptarlos ni ninguna presión ejercida en tal sentido, no entraña necesariamente una intervención en el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos en completa libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 291.]

Discriminación racial

347. Las disposiciones de una ley relativas a la organización, en los sindicatos mixtos registrados, de ramas separadas para trabajadores de diferentes razas y a la convocación de reuniones separadas de dichas ramas, no son compatibles con el principio generalmente aceptado de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de elaborar libremente sus estatutos y de organizar su administración y actividades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 292.]

Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior

348. Por regla general, las autoridades públicas deberían respetar la autonomía de los sindicatos y de las organizaciones de nivel superior, incluso en lo que se refiere a las diversas relaciones que pueden establecer. Las disposiciones legales que menoscaban esa autonomía deberían, por consiguiente, constituir una excepción y, cuando se estime necesarias en razón de las circunstancias inhabituales, acompañarse con todas las garantías posibles contra una injerencia indebida.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1735, párrafo 468.]

349. La sumisión de las organizaciones de base a la dirección de las organizaciones sindicales superiores así como la aprobación de su constitución por estas últimas, y la elaboración de los estatutos de los sindicatos por parte del

Congreso Nacional de representantes sindicales constituyen obstáculos importantes para que los sindicatos puedan ejercer su derecho de elaborar sus estatutos, organizar sus actividades y formular programas de acción.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1652, párrafo 717.]

CAPÍTULO 6

Derecho de elegir libremente a los representantes

Principios generales

350. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 293.]

351. Corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, garantizado por el Convenio núm. 87.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1655, párrafos 277 y 278, c).]

352. Los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 294.]

353. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 295.]

354. La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán

observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

[Véanse 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 74, y 297.º informe, caso núm. 1797, párrafo 135.]

355. Una reglamentación demasiado minuciosa y detallada del procedimiento electoral de las organizaciones sindicales, viola el derecho de elegir libremente a sus representantes, prevista en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1705, párrafo 324.]

356. Una legislación que reglamenta minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato y la composición de sus órganos directivos, fija los días de reunión, la fecha precisa de la asamblea anual y la fecha en que concluirán los mandatos de los dirigentes, es incompatible con las garantías reconocidas a los sindicatos por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 289.]

357. Una disposición que da al Ministro un amplio poder discrecional para reglamentar minuciosamente los procedimientos electorales internos de los sindicatos, la composición y la fecha de elección de sus diferentes comités, e incluso la forma en que éstos deberían funcionar es incompatible con los principios de libertad sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1508, párrafo 441.]

358. El que un gobierno reglamente estrictamente las elecciones sindicales puede constituir una limitación del derecho de los sindicatos a elegir libremente sus propios representantes. Sin embargo, de una manera general, las leyes que reglamentan la frecuencia de las elecciones y fijan una duración *máxima* a los mandatos de los órganos directivos, no ponen en tela de juicio los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 297.]

359. Debería dejarse a los sindicatos la determinación de la duración de los mandatos sindicales.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1508, párrafo 434.]

360. La imposición por vía legislativa del voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1705, párrafo 323.]

361. No existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene ciertas reglas que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o bien garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1414, párrafo 126.]

362. Las disposiciones que imponen a las organizaciones inscritas la obligación de elegir sus dirigentes mediante voto por correspondencia, no parecen oponerse a la libre elección de los dirigentes sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 299.]

363. Debería dejarse a las propias organizaciones de trabajadores la tarea de determinar en sus estatutos o reglamentos la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 300.]

364. La determinación del número de dirigentes de una organización debería ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 298.]

365. El registro de las comisiones directivas de las organizaciones sindicales debería producirse automáticamente tras la notificación por parte del sindicato, y sólo debería ser impugnabile a petición de los afiliados del sindicato en cuestión.

[Véase 251.º informe, casos núms. 1275 y 1368, párrafo 92.]

366. En los casos en que sean impugnados los resultados de elecciones sindicales, estas cuestiones deberían remitirse a las autoridades judiciales, quienes deberían garantizar un procedimiento imparcial, objetivo y rápido.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1305, párrafo 297, a).]

367. En vista de que la creación de consejos de trabajadores y de consejos de empresarios podría constituir un paso preliminar hacia la formación de organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes y libremente constituidas, todos los puestos directivos de tales consejos, sin excepción, deberían ser ocupados por personas elegidas libremente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 301.]

Discriminación racial

368. Las disposiciones de una legislación que reservan exclusivamente a los europeos el derecho de integrar las comisiones ejecutivas de los sindicatos mixtos (compuestos por trabajadores de razas diferentes) son incompatibles con el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 302.]

Pertenencia a la profesión o a la empresa

369. Las disposiciones de la legislación nacional que exigen que todos los dirigentes sindicales pertenezcan a la actividad en la que el sindicato ejerce sus funciones pueden poner en peligro las garantías previstas por el Convenio. En efecto, en estos casos, el despido de un trabajador que ejerce un puesto de dirigente sindical, al hacerle perder así su calidad de dirigente sindical, puede obstaculizar la libertad de acción de la organización y el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, e incluso a favorecer actos de injerencia por parte del empleador.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 303.]

370. El requisito de que los funcionarios deben pertenecer al establecimiento de que se trate para poder ser electos en los cargos sindicales es contrario a lo estipulado en el artículo 3 del Convenio núm. 87. Debe aceptarse para el desempeño de las funciones sindicales la candidatura de personas que hayan trabajado anteriormente en la profesión y se supriman las condiciones de pertenencia a la profesión para una proporción razonable de los dirigentes de las organizaciones.

[Véase 243.^{er} informe, caso núm. 1326, párrafo 154.]

371. Para poner en conformidad con el principio de la libertad de elección las cláusulas que limitan el acceso a las funciones sindicales a las personas que trabajan efectivamente en la profesión considerada, es necesario por lo menos conferirles mayor flexibilidad, aceptando la candidatura de personas que hayan trabajado en épocas anteriores en la profesión y suprimiendo las condiciones de pertenencia a la profesión para una proporción razonable de los dirigentes de las organizaciones.

[Véase 260.^o informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 28; véase también 297.^o informe, caso núm. 1788, párrafo 362.]

372. Las disposiciones que exigen que todos los dirigentes estén ejerciendo la profesión desde más de un año en el momento de su elección no están en armonía con el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 304.]

373. Habida cuenta del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 305.]

374. El requisito de que los dirigentes sindicales mantengan su ocupación durante todo su mandato impide la existencia de dirigentes sindicales a pleno tiempo. Esa condición puede perjudicar considerablemente los intereses de los sindicatos, en especial de los que, por su tamaño o extensión geográfica, necesitan que sus dirigentes les dediquen gran parte de su tiempo. Por consiguiente, esas disposiciones dificultan el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y no se ajustan a lo dispuesto por el artículo 3 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 306.]

Antigüedad en la afiliación sindical

375. Una disposición que fija como condición de elegibilidad la obligación de estar afiliado a la organización un año como mínimo podría ser interpretada en el sentido de que todos los dirigentes sindicales deben pertenecer a la profesión o trabajar en la empresa cuyo sindicato representa a los trabajadores. En este caso, por aplicarse a todos los responsables de las organizaciones sindicales dicha obligación sería incompatible con los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 307.]

376. Una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 308.]

Opiniones o actividades políticas

377. Una legislación que prohíbe que ciertas personas ocupen cargos sindicales por sus opiniones políticas o afiliaciones es contraria al derecho de los sindicalistas de elegir sus representantes con plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 309.]

378. Cuando un grupo de personas es elegido por los trabajadores para representarles en un conflicto, el derecho de libre elección queda restringido si solamente algunos de estos representantes, en razón de sus opiniones políticas, son seleccionados por el gobierno como capacitados para intervenir en actos de mediación. Cuando la legislación nacional dispone que el gobierno debe tratar con los representantes de los trabajadores de una empresa y, en todo caso, escoger aquellos con los cuales negociará, toda selección efectuada por motivos políticos que tenga por efecto eliminar de las negociaciones, incluso indirectamente, a los dirigentes de la organización más representativa de los trabajadores interesados podría significar que las leyes son aplicadas de tal forma que obstaculizan el derecho de los trabajadores a escoger sus propios representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 310.]

379. Una legislación que incapacita para actuar como dirigente sindical por un término de diez años a «quien tome parte en actividades políticas de índole comunista» y enumera una serie de «presunciones legales» por las cuales una persona puede ser tenida por «responsable de participar en actividades políticas de índole comunista» podría implicar una violación al principio del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores «tienen el derecho de elegir libremente sus representantes ... y el de formular su programa de acción», debiendo «las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 311.]

380. El Comité consideró contraria a los principios de libertad sindical una ley en virtud de la cual puede impedirse a un sindicalista ocupar un cargo sindical y afiliarse a un sindicato porque a juicio del ministro sus actividades podrían favorecer los intereses del comunismo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 312.]

Moralidad de los candidatos

381. En cuanto al requisito legal de que los candidatos a dirigentes sindicales deben ser objeto de una investigación sobre la moralidad, la cual es efectuada por el Ministerio del Interior y el Departamento de Justicia, constituye una

aprobación previa por parte de las autoridades sobre los candidatos, incompatible con el Convenio núm. 87.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1592, párrafo 179.]

Nacionalidad

382. Debería conferirse mayor flexibilidad a las legislaciones a fin de permitir que las organizaciones ejerzan sin trabas la libre elección de sus dirigentes y a los trabajadores extranjeros tener acceso a las funciones sindicales, por lo menos una vez pasado un período razonable de residencia en el país de acogida.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 21.]

Condena penal

383. Una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1285, párrafo 184.]

384. La condena por una actividad que, por su índole no pone en tela de juicio la integridad del interesado ni representa un riesgo verdadero para el ejercicio correcto de funciones sindicales, no debe constituir un motivo de descalificación como dirigente sindical, y todo texto legislativo que prohíba estas funciones a las personas por cualquier tipo de delito es incompatible con los principios de la libertad sindical.

[Véanse 256.º informe, caso núm. 1414, párrafo 122, y 295.º informe, caso núm. 1793, párrafo 610.]

385. En lo que se refiere a una legislación que establece como causa de incompatibilidad o de incapacidad para funciones de dirección o de administración de un sindicato, la condena por cualquier jurisdicción, salvo por delitos políticos, a prisión igual o superior a un mes, el Comité estimó que esta disposición general puede ser interpretada de suerte que se excluya de funciones sindicales responsables a personas condenadas por actividades relacionadas con el ejercicio de derechos sindicales, como un delito de prensa, limitando así el derecho de los sindicalistas a elegir libremente a sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 315.]

386. El haber sido condenado por delitos que por su naturaleza no constituyen un verdadero riesgo para el buen ejercicio de funciones sindicales, no debería justificar la inhabilitación para un cargo sindical, y toda legislación que establezca

inhabilitaciones de esta naturaleza por cualquier tipo de delito penal puede considerarse incompatible con los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 316.]

387. La descalificación como dirigente sindical basada en «cualquier delito que implique fraude, improbidad o extorsión» puede ir en contra del derecho de libre elección de los representantes sindicales dado que el término «improbidad» puede abarcar una amplia gama de comportamientos que no impliquen necesariamente que las personas condenadas por ese delito no sean aptas para ocupar un puesto de confianza como el de dirigente sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1622, párrafo 693.]

Reelección

388. La prohibición de reelección de los dirigentes sindicales no es compatible con el Convenio núm. 87. Esta prohibición puede tener además graves consecuencias para el normal desarrollo de un movimiento sindical donde éste cuente con un número insuficiente de personas capaces de desempeñar adecuadamente las funciones de dirección sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 313.]

389. Una legislación que fija una duración máxima de los mandatos sindicales y que al mismo tiempo limita su renovación, menoscaba el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 314.]

Obligatoriedad de participar en las votaciones

390. La obligatoriedad de participar en la votación para elegir dirigentes sindicales debería corresponder a los estatutos de los sindicatos y no a la ley.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1701, párrafo 317.]

391. Una ley que impone multas a los trabajadores que no participan en las elecciones de dirigentes sindicales no se ajusta a las disposiciones del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 318.]

Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales

392. Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatible con el artículo 3

del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 455.]

393. El derecho de los trabajadores a elegir libremente sus representantes debería hacerse efectivo de acuerdo con los estatutos de las distintas asociaciones profesionales y no debería subordinarse a la convocatoria de elecciones por vía de resolución ministerial.

[Véase 236.º informe, casos núms. 1207 y 1209, párrafo 169.]

394. En relación con un conflicto interno en el seno de la organización sindical entre dos direcciones rivales, el Comité recordó que para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes.

[Véase 236.º informe, caso núm. 1238, párrafo 248.]

395. Una injerencia de las autoridades y del partido político dirigente en relación con la presidencia de la organización sindical central de un país es incompatible con el principio de que las organizaciones sindicales deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 457.]

396. El nombramiento por las autoridades de miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, constituye una injerencia directa en los asuntos internos de estas organizaciones y es incompatible con el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 458.]

397. El hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 459.]

398. En un caso en que la destitución de los dirigentes sindicales no se efectuó por decisión de los miembros de los sindicatos interesados, sino por la autoridad administrativa y, al parecer, no en base a la violación de disposiciones precisas de los estatutos sindicales o de la ley, sino a la apreciación hecha por la misma autoridad administrativa de la capacidad de dichos dirigentes para mantener la «disciplina de los sindicatos», el Comité consideró que unas medidas de esa naturaleza parecen claramente incompatibles con el principio según el cual

las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir libremente sus representantes y de organizar su administración y sus actividades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 460.]

399. Una legislación que impone la aprobación previa por el gobernador provincial de los candidatos a miembros de una dirección sindical, luego de un informe de los servicios de investigaciones policiales, es incompatible con el principio de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben tener el derecho de elegir libremente a sus representantes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 461.]

400. Son incompatibles con el derecho de los trabajadores de organizar elecciones libres aquellas disposiciones que implican una intervención de las autoridades públicas en las diversas etapas del proceso electoral, intervención que comienza exigiendo la sumisión previa al Ministerio de Trabajo de los nombres de los candidatos, acompañados de sus antecedentes personales, ordenando después la presencia en las elecciones de un representante de ese Ministerio o de las autoridades civiles o militares y culminando con la aprobación por resolución ministerial de la junta directiva, requisito sin el cual ésta no tendrá existencia legal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 462.]

401. La presencia de un funcionario del gobierno civil en las elecciones sindicales puede implicar una violación de la libertad sindical y, en particular, ser incompatible con el principio de que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente sus representantes, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 463.]

402. El Comité ha observado que existen en varios países disposiciones legales que prevén que un funcionario independiente de las autoridades públicas — tal como un registrador de sindicatos — puede tomar medidas, a reserva de la posibilidad de apelar ante los tribunales, si se presenta una queja o si existen motivos razonables para suponer que en una elección sindical se han producido irregularidades contrarias a la ley o a los estatutos de la organización interesada. Pero esta situación es completamente diferente de la que se plantea cuando las elecciones sólo se consideran válidas después de haber sido aprobadas por las autoridades administrativas. El Comité estimó que el requisito por el que se exige la aprobación gubernamental de los resultados electorales de los sindicatos no es compatible con el principio de la libertad de elecciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 464.]

Impugnación de las elecciones sindicales

403. Las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias. Por eso, y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberían ser examinados por las autoridades judiciales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 456.]

404. A fin de evitar el peligro de menoscabar seriamente el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes con plena libertad, las quejas por las que se impugna el resultado de las elecciones, presentadas ante los tribunales del trabajo por una autoridad administrativa, no deberían tener por efecto la suspensión de la validez de dichas elecciones mientras no se conozca el resultado final de la acción judicial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 465.]

405. En los casos en que sean impugnados los resultados de elecciones sindicales, estas cuestiones deberían remitirse a las autoridades judiciales, quienes deberían garantizar un procedimiento imparcial, objetivo y rápido.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1305, párrafo 297, a.)]

406. 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.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1305, párrafo 297, c.)]

Destitución de juntas directivas e intervención de sindicatos

407. El nombramiento por el gobierno de personas encargadas de administrar una central sindical nacional, basándose en que dicha medida fue impuesta por la corrupción administrativa en que se encontraban los sindicatos, parecería incompatible con el respeto de la libertad sindical en una época de normalidad institucional.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 467.]

408. En un caso en que el gobierno había nombrado un administrador de asuntos sindicales con el fin de garantizar, en nombre de los sindicatos, las funciones normalmente asumidas por una organización central de trabajadores, el Comité estimó que la reestructuración del movimiento sindical debería ser obra

de las propias organizaciones sindicales y las funciones del administrador deberían limitarse a coordinar las actividades emprendidas por los sindicatos con miras a dicha reestructuración. Las prerrogativas conferidas a la persona encargada de tal coordinación no deben ser de tal índole que limiten los derechos garantizados por el artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 468.]

409. Una legislación que deja amplio margen a las autoridades administrativas para eliminar la junta directiva de un sindicato si, a juicio suyo, existen «razones graves y debidamente justificadas» y que autoriza al gobierno a nombrar juntas directivas, en sustitución de las elegidas, es incompatible con los principios de libertad sindical. Dichas disposiciones no pueden compararse en modo alguno con las que en varios países permiten a los tribunales invalidar una elección por razones específicas definidas en la ley.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 469.]

410. El establecimiento por parte del gobierno, después de un cambio de régimen, de un comité consultivo provisional al frente de una confederación sindical y la negativa de reconocer al órgano ejecutivo que había sido elegido en el congreso de la misma constituyen violaciones del principio según el cual las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes y de organizar su administración y sus actividades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 470.]

411. Por lo que respecta a la intervención gubernamental de un sindicato, el Comité ha llamado la atención sobre la importancia que atribuye el principio de que los poderes públicos deben abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes y organizar su gestión y su actividad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 471.]

412. La intervención de las organizaciones sindicales implica el grave peligro de una limitación del derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes y de organizar su gestión y sus actividades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 472.]

413. Aun reconociendo que ciertos sucesos revestían un carácter bastante excepcional y habían podido justificar una intervención de las autoridades, el Comité estimó que la intervención del sindicato, tal como se había llevado a cabo,

para ser admisible debería ser estrictamente provisional y tener por objeto exclusivo permitir la organización de elecciones libres.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 473.]

414. Las medidas tomadas por las autoridades administrativas, tales como la intervención de organizaciones, corren el riesgo de parecer arbitrarias, aun cuando tuviesen un carácter provisional y puedan ser cuestionadas ante la autoridad judicial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 474.]

415. Las prerrogativas conferidas a una persona para promover la regularización de una organización sindical no deben poder conducir a una limitación del derecho de las asociaciones profesionales a redactar sus estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 475.]

CAPÍTULO 7

Derecho de las organizaciones de organizar su administración

416. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 319.]

417. La idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 74.]

Administración interna de las organizaciones

418. En vista de que en todo movimiento sindical democrático el congreso de afiliados es la suprema autoridad sindical que determina los reglamentos que rigen la administración y actividades de los sindicatos y que fija su programa de acción, la prohibición de tales congresos parecería representar una violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 320.]

419. Una legislación que reglamenta minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato y la composición de sus órganos directivos, fija los días de reunión, la fecha precisa de la asamblea anual y la fecha en que concluirán los mandatos de los dirigentes, es incompatible con las garantías reconocidas a los sindicatos por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 289.]

420. Una legislación que se aplique de suerte que se impida a las organizaciones sindicales utilizar los servicios de expertos que no sean necesariamente los dirigentes electos, como por ejemplo peritos en cuestiones industriales, abogados o procuradores que puedan representarlas en cuestiones de trámite judicial o administrativo, suscitaría una grave cuestión de compatibilidad

entre dichas disposiciones y el artículo 3 del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones sindicales tienen, entre otros, el derecho de organizar su administración y sus actividades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 321.]

421. Una disposición que prohíbe a los dirigentes sindicales percibir remuneración no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 322.]

422. La libertad sindical implica el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a resolver ellas mismas sus divergencias sin injerencia de las autoridades, e incumbe al gobierno crear un clima que permita llegar a la solución de estas divergencias.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 449.]

Control de las actividades internas de las organizaciones

423. Una legislación que otorga al ministro el derecho de investigar los asuntos internos de un sindicato a su total discreción, por el mero hecho de que lo considere necesario desde el punto de vista del interés público, no es conforme a los principios según los cuales las organizaciones de trabajadores deberían tener el derecho de organizar su administración y sus actividades, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 450.]

424. Ciertos sucesos de carácter excepcional pueden justificar una intervención directa de un gobierno en los asuntos internos de un sindicato con el fin de restablecer una situación en la cual los derechos sindicales sean respetados por completo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 451.]

425. Las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio núm. 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respeto de las reglas democráticas en el movimiento sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 452.]

426. Los principios enunciados en el artículo 3 del Convenio núm. 87 no impiden el control de la actividad interna de un sindicato si ésta viola disposiciones legales o estatutarias. Pero es importante que el control de las actividades internas de un sindicato y la adopción de medidas de suspensión o disolución queden en

manos de las autoridades judiciales, no sólo para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo y para asegurar los derechos de la defensa (que sólo pueden ser garantizados plenamente por un procedimiento judicial normal), sino también para evitar el peligro de que las medidas adoptadas por las autoridades administrativas parezcan arbitrarias.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 453.]

427. No debería procederse a un control externo sino en casos excepcionales, cuando existen circunstancias graves que lo justifiquen, ya que de otro modo se corre el riesgo de restringir el derecho que, en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, tienen las organizaciones de trabajadores de organizar su administración y sus actividades sin una intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El Comité estimó que cuando la ley confiere las facultades de intervención a un funcionario judicial, contra cuyas decisiones existe el recurso ante el Tribunal Supremo, y que la petición para lograr dicha intervención debe ser apoyada por una proporción importante de la categoría profesional de que se trate, no se produce violación de los principios antes mencionados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 454.]

Administración financiera de las organizaciones

1. Independencia financiera frente a los poderes públicos

428. El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su elección y el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y a organizar su gestión y su actividad suponen la independencia financiera, lo cual implica que las organizaciones no estén financiadas de manera tal que estén sujetas a la discreción de los poderes públicos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 344.]

429. En lo que respecta a los sistemas de financiación del movimiento sindical que ponen a las organizaciones sindicales bajo la dependencia financiera de un organismo público, el Comité estimó que toda forma de control del Estado es incompatible con los principios de la libertad sindical y debía ser abolida puesto que permitía una injerencia de las autoridades en la administración financiera de los sindicatos.

[Véase 283.^{er} informe, caso núm. 1584, párrafo 174.]

430. Las disposiciones referentes a la administración financiera de las organizaciones de trabajadores no deben ser de índole tal que las autoridades públicas puedan ejercer facultades arbitrarias sobre las mismas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 340.]

431. Un sistema según el cual los trabajadores estén obligados a pagar una cotización a un organismo de derecho público que, a su vez, asegura el financiamiento de las organizaciones sindicales puede entrañar graves peligros para la independencia de dichas organizaciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 341.]

432. Si bien la educación sindical merece estímulo, corresponde que se encarguen de ella los propios sindicatos, que, naturalmente, podrían beneficiarse en esta tarea de la ayuda material y moral que el gobierno pueda ofrecerles.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 342.]

433. Los diversos sistemas de subvenciones a las organizaciones de trabajadores producen consecuencias diferentes según la forma que revistan, el espíritu según el cual hayan sido concebidos y aplicados y la medida en que tales subvenciones se concedan en virtud de textos legales precisos o dependan exclusivamente de la discreción de los poderes públicos. Las repercusiones que dicha ayuda financiera pueda tener sobre la autonomía de las organizaciones sindicales dependerán esencialmente de las circunstancias; no pueden ser apreciadas a la luz de principios generales, pues se trata de una cuestión de hecho que debe ser examinada en cada caso, habida cuenta de las circunstancias de ese caso.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 343.]

2. Cotizaciones sindicales

434. Las cuestiones relativas a la financiación de las organizaciones sindicales, tanto por lo que respecta a sus propios presupuestos como a los de las federaciones y confederaciones, deberían regularse por los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones, por lo que la imposición de cotizaciones por medio de la Constitución o por vía legal no es conforme con los principios de la libertad sindical.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1487, párrafo 373.]

435. 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* de 1985, párrafo 325.]

436. El Comité ha señalado a la atención la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), que estipula que cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería

permitir que los representantes de los trabajadores autorizados a ello por el sindicato cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 326.]

437. La restricción por ley de la suma que una federación puede percibir de los sindicatos afiliados parece contraria al principio generalmente aceptado según el cual las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de organizar su gestión y actividades y las de las federaciones que constituyan.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 323.]

3. Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales

438. Toda disposición por la que se confiera a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un sindicato para administrar e invertir sus fondos como lo desee, dentro de objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 327.]

439. La congelación de las cuentas de un sindicato puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 329.]

440. Mientras muchas legislaciones disponen que los libros contables de los sindicatos sean examinados por un interventor de cuentas, ya sea nombrado por el sindicato, ya por el registrador de sindicatos, caso éste menos frecuente, es un principio generalmente aceptado que dicho interventor debe poseer las calificaciones normales exigidas en su profesión y ser una persona independiente. Por lo tanto, una disposición que reserve al gobierno el derecho de verificar los fondos sindicales es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los sindicatos deben tener el derecho de organizar su administración y de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 330.]

441. La obligación impuesta a los sindicatos en virtud de la ley de hacer sellar sus libros de contabilidad y numerar sus páginas por el Ministerio del Trabajo antes de utilizarlos parece destinada únicamente a evitar fraudes. El Comité opinó que tal exigencia no parece constituir una violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 331.]

442. El Comité observó que generalmente las organizaciones sindicales parecen aceptar las disposiciones legislativas que establecen, por ejemplo, la

presentación anual de balances financieros a las autoridades en la forma prescrita por la ley, y el suministro de otros datos acerca de cuestiones que no parezcan claras en dichos balances financieros, no constituyen en sí una violación de la autonomía sindical. A este respecto, recordó que sólo cabe concebir la utilidad de las medidas de control sobre la gestión de las organizaciones si se utilizan para prevenir abusos y para proteger a los propios miembros del sindicato contra una mala gestión de sus fondos. No obstante, parece que este tipo de disposiciones ofrece en ciertos casos el riesgo de permitir que las autoridades públicas intervengan en la gestión de los sindicatos y que esta intervención puede prestarse a que se limite el derecho de las organizaciones o se perturbe su legítimo ejercicio, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87. Sin embargo, cabe considerar que existen ciertas garantías contra tales intervenciones cuando el funcionario designado para efectuar este control goza de cierta independencia respecto de las autoridades administrativas y si, a su vez, se halla sometido al control de las autoridades judiciales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 332.]

443. El control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 333.]

444. En lo que se refiere a ciertas medidas de control administrativo de los fondos sindicales, tales como pericias contables e investigaciones, el Comité ha estimado que deberían aplicarse únicamente en casos excepcionales, cuando existan circunstancias graves que lo justifiquen (por ejemplo, en el caso de presuntas irregularidades observadas en los balances financieros anuales o denunciadas por afiliados), a fin de evitar toda discriminación entre las organizaciones y de precaverse contra el riesgo de una intervención de las autoridades que pudiera entorpecer el ejercicio por los sindicatos del derecho de organizar libremente su administración, contra una posible publicidad perjudicial que podría ser injustificada y contra la revelación de informaciones que podrían tener carácter confidencial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafos 334 y 336.]

445. El principio general relativo al control judicial del funcionamiento interno de una organización profesional para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo es especialmente importante respecto de la administración de los bienes de los sindicatos y de su gestión financiera.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 335.]

446. En caso de bloqueo de las cuentas bancarias de dirigentes sindicales acusados de malversación de fondos sindicales, el Comité ha subrayado que, si

después de una investigación no se encontrasen pruebas de malversación de fondos sindicales, estaría injustificado que estas cuentas de sindicalistas, estén éstos o no en el país, permanezcan bloqueadas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 337.]

CAPÍTULO 8

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción

Principios generales

447. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 345.]

448. Toda disposición que confiera a las autoridades, por ejemplo, el derecho de restringir las actividades de los sindicatos a un nivel inferior al de las actividades y fines perseguidos por los sindicatos de casi todos los países para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, sería incompatible con los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 346.]

Actividades y relaciones políticas

449. Para poner a los sindicatos al abrigo de las vicisitudes políticas y para sustraerlos a la dependencia de los poderes públicos, sería deseable que las organizaciones profesionales limitasen su actividad — sin perjuicio de la libertad de opinión de sus miembros — a las cuestiones profesionales y sindicales, y que el gobierno se abstuviese de intervenir en el funcionamiento de los sindicatos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 351.]

450. En interés del desarrollo normal del movimiento sindical, sería deseable que las partes interesadas se inspiren en los principios enunciados en la resolución sobre la independencia del movimiento sindical adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35.^a reunión (1952), que prevé especialmente que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor en sus respectivos países, y por la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución

para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 352.]

451. El Comité reiteró el principio enunciado por la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre independencia del movimiento sindical, según la cual los gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos; tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato tomando como pretexto que éste mantiene relaciones libremente establecidas con un partido político.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 353.]

452. Las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de la libertad sindical.

[Véase 230.º informe, caso núm. 1194, párrafo 291.]

453. Una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se dé en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece, pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, deberían dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 354.]

454. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 355.]

455. 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 1985, párrafo 356.]

456. Conviene no confundir el ejercicio que los sindicatos hacen de sus actividades específicas, es decir, la defensa y la promoción de los intereses profesionales de los trabajadores, con una posible realización por parte de ciertos afiliados de otras actividades, ajenas a la esfera sindical. La responsabilidad penal en que pudieran incurrir esas personas por tales actos no debería acarrear en forma alguna medidas que equivalgan a privar a los sindicatos mismos o al conjunto de sus dirigentes de sus posibilidades de acción.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 357.]

457. Sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades. Por otra parte, es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical. Ambas nociones tienen puntos comunes y es inevitable, y algunas veces habitual, que las publicaciones sindicales se refieran a cuestiones con aspectos políticos, así como a cuestiones estrictamente económicas o sociales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 359.]

458. La obligación impuesta por la ley a los dirigentes de asociaciones profesionales de hacer una declaración de «fe democrática» podría dar lugar a abusos, ya que tal disposición no contiene ningún criterio preciso sobre el cual podría fundarse una eventual decisión judicial en caso de que un dirigente fuera acusado de haber violado su compromiso.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 358.]

Otras actividades de las organizaciones sindicales (actividades de protestas, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)

459. En una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos podrían *reclamar el reconocimiento* y el ejercicio de dichas *libertades* y tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas.

[Véanse 270.º y 275.º informes, caso núm. 1500, párrafos 326 y 356, respectivamente; véase también 297.º informe, caso núm. 1773, párrafo 533.]

460. El derecho de *presentar peticiones* constituye una actividad legítima de las organizaciones sindicales, y los signatarios de peticiones de naturaleza sindical no deberían ser perjudicados ni sancionados por ese tipo de actividades.

[Véase 283.º informe, caso núm. 1479, párrafo 97.]

461. El hecho de presentar un pliego de peticiones es una actividad sindical legítima.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1685, párrafo 446.]

462. Constituiría una violación de los derechos sindicales el que un gobierno tomara represalias, en forma directa o indirecta, contra sindicalistas o dirigentes de organizaciones de trabajadores o de empleadores por el mero hecho de haber presentado una *protesta* por la designación de delegados trabajadores o empleadores a una reunión nacional o internacional.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 190.]

463. Una legislación que permite discrecionalmente a las autoridades competentes declarar ilegal a toda organización que lleve a cabo una actividad sindical normal y lícita, tal como realizar una *campana* en favor de un salario mínimo, es incompatible con el principio generalmente admitido de que las autoridades públicas deben evitar toda interferencia que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular su programa, o entorpecer el ejercicio legal de este derecho.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 350.]

464. El derecho a organizar *manifestaciones públicas* es un aspecto importante de los derechos sindicales. A este respecto, el Comité ha distinguido siempre entre las manifestaciones con objetivos puramente sindicales, que considera como pertenecientes al ejercicio de la libertad sindical, y las manifestaciones con otros fines.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 154.]

465. La *toma de posición* por parte de una organización sindical a propósito de una decisión judicial sobre un asunto relativo al asesinato de sindicalistas constituye una actividad sindical legítima.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1309, párrafo 312.]

466. Al amenazar con medidas de represalia a los trabajadores que habían expresado simplemente su intención de realizar una *sentada*, en defensa de sus legítimos intereses económicos y sociales, el empleador interfiere en el derecho fundamental de los trabajadores a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción, en violación del Convenio núm. 87.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1553, párrafo 464.]

467. La prohibición de la colocación de *carteles* en los que se expresen los puntos de vista de una central sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1671, párrafo 99.]

468. Saber en qué medida la *participación* de los sindicatos en la *organización del movimiento de emulación al trabajo*, en la propaganda para obtener el aumento de la producción o en la aplicación de los planes económicos es compatible con el ejercicio efectivo por los sindicatos de sus funciones de protección de los intereses de los trabajadores, depende del grado de libertad de que disfruten los sindicatos en otros aspectos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 348.]

469. El Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre la conveniencia de confiar *la gestión de la seguridad social* y el *control de la aplicación de las leyes sociales* a los sindicatos, en lugar de organismos administrativos estatales, sino en la medida en que de ello pudiera resultar una violación del libre ejercicio de los derechos sindicales, caso que podría presentarse si: 1) los sindicatos hiciesen uso discriminatorio de los fondos de seguridad social puestos a su disposición, con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores no sindicados; 2) la independencia del movimiento sindical se encontrase de esta suerte comprometida.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 349.]

470. El derecho de un trabajador a *ser representado por un responsable de su sindicato* cuando interpone un recurso en cuestiones referentes a sus condiciones de trabajo, de acuerdo a los procedimientos prescritos por leyes o reglamentos, es generalmente reconocido en un gran número de países. Es particularmente importante que se respete este derecho cuando se trata de trabajadores cuyo nivel de educación no les permitiría defenderse adecuadamente sin ayuda de personas más experimentadas, que no tienen la posibilidad de hacerse representar por un abogado y que sólo cuentan para su defensa con la ayuda que puedan prestarles los representantes de su sindicato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 170.]

471. El *boicot* es una forma muy especial de acción que en determinados casos puede afectar a sindicatos cuyos miembros continúan su trabajo y no se hallan directamente implicados en el conflicto con el empleador contra el cual se hace el boicot. En tales circunstancias, la prohibición del boicot no parecería representar necesariamente una violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 376.]

472. La elección de sindicalistas para *participar en cursos de formación* organizados por sindicatos, dondequiera que se celebren, debe quedar en manos de la organización de trabajadores o institución educativa responsable de tales actividades y no venir dictada por ningún partido político.

[Véase 254.º informe, caso núm. 1406, párrafo 473.]

CAPÍTULO 9

Derecho de huelga

Importancia del derecho de huelga y titularidad

473. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es *uno de los derechos fundamentales* de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 364.]

474. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un *derecho legítimo* al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 362.]

475. 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* de 1985, párrafo 363.]

476. Excluir a los asalariados del sector privado en período de prueba del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 389.]

477. No parece que el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga sea incompatible con las normas establecidas en el Convenio núm. 87. Aunque es preciso, sin embargo, que los trabajadores, y en particular los dirigentes de los mismos en las empresas, estén protegidos contra eventuales actos de discriminación a consecuencia de una huelga realizada, y que puedan constituir sindicatos sin ser víctimas de prácticas antisindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 361.]

478. La prohibición impuesta a las *federaciones y confederaciones* de declarar la huelga no es compatible con el Convenio núm. 87.

[Véase 265.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 495.]

Finalidad de la huelga (huelgas economicosociales, políticas, de solidaridad, etc.)

479. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, 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 1985, párrafo 368.]

480. 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 295.º informe, caso núm. 1793, párrafo 603.]

481. Las huelgas de carácter puramente político y las *huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones* se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 372.]

482. 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.

[Véanse 238.º informe, caso núm. 1309, párrafo 360; 241.º informe, caso núm. 1309, párrafo 800; 260.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 39, y 277.º informe, caso núm. 1549, párrafo 445.]

483. En un caso en que la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje y que estaba dirigida sin duda alguna contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por el mismo en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 373.]

484. 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* de 1985, párrafo 388 y 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 741, m).]

485. La solución de un conflicto de derecho resultante de una *diferencia de interpretación de un texto legal* debería incumbir a los tribunales competentes. La prohibición de la huelga en semejante situación no constituye una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 374.]

486. Una prohibición general de las *huelgas de solidaridad* podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen.

[Véanse 248.º informe, caso núm. 1381, párrafo 417 y 277.º informe, caso núm. 1549, párrafo 445.]

487. El hecho de que se convoque una huelga por el reconocimiento legal de un sindicato constituye un caso de interés legítimo que deben poder defender los trabajadores y sus organizaciones.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1792, párrafo 539.]

488. La prohibición de realizar huelgas por motivo de *problemas de reconocimiento* (para negociar colectivamente) no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1622, párrafo 696.]

489. La prohibición de toda *huelga no vinculada a un conflicto colectivo* en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, están en contradicción con los principios de la libertad sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1575, párrafo 911.]

Ambito de la huelga

490. Las disposiciones legales que prohíben las huelgas relacionadas con el problema de la *aplicación de un contrato colectivo a más de un empleador* son incompatibles con los principios de la libertad sindical relativos al derecho de huelga; los trabajadores y sus organizaciones han de poder recurrir a actos de protesta en apoyo de los contratos que abarquen a varios empleadores.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 737.]

491. Los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1698, párrafo 259.]

492. El Comité ha mantenido en reiteradas ocasiones la legitimidad de las *huelgas de ámbito nacional*, en la medida que tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos; la prohibición de la huelga sólo podría ser aceptable con respecto a los funcionarios públicos, que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado¹ o con respecto a los trabajadores de 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 281.º informe, caso núm. 1569, párrafo 143, 4).]

493. La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1562, párrafo 518, a).]

494. En lo que respecta a la huelga general, el Comité ha considerado que la huelga es uno de los medios de acción del que deben poder disponer las organizaciones de trabajadores. Es legítima y corresponde a la esfera de actividad normal de las organizaciones sindicales una huelga general de 24 horas reivindicando el aumento de los salarios mínimos, el respeto de los convenios colectivos en vigor y el cambio de política económica (para la disminución de precios y del desempleo).

[Véase 248.º informe, caso núm. 1381, párrafos 412 y 413.]

495. La convocatoria de una huelga general de protesta para que se ponga fin a los centenares de asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas que se han producido en los últimos años constituye una acción sindical legítima por lo que su prohibición constituye una violación grave de la libertad sindical.

[Véase 265.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 495.]

¹ Conviene resaltar que desde noviembre de 1994 el Comité define a los funcionarios públicos a los que podría prohibirse o restringirse el ejercicio de derecho de huelga como «funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado», es decir de manera diferente a como el Comité lo había hecho anteriormente y aparecía en su *Recopilación* de 1985 donde se refería a los «funcionarios que actúan como órganos del poder público». En los párrafos que siguen — que son citas — se ha adaptado la definición antigua a la de noviembre de 1994.

Modalidades de la huelga

496. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 367 y 260.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 39.]

497. Al examinar alegatos según los cuales las modalidades irregulares de huelga, tales como paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc., no están amparados por la legislación, el Comité ha considerado que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.

[Véanse *Recopilación*, *op. cit.*, párrafo 367 y 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 466.]

Condiciones previas

498. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 377.]

499. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1566, párrafo 89.]

500. 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.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 378 y 238.º informe, caso núm. 1300, párrafo 292.]

501. El Comité ha insistido sobre el hecho de que, aun cuando la huelga pueda ser momentáneamente limitada por ley hasta que se agoten todos los medios existentes de negociación, conciliación y arbitraje, tal limitación debería ir acompañada de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 390.]

502. La obligación de dar un *preaviso* al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 381.]

503. Son admisibles la obligación de dar un preaviso y de decidir una huelga mediante una *votación secreta*.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafos 381 y 382, y 284.º informe, caso núm. 1622, párrafo 700.]

504. El requisito de un preaviso de 20 días no atenta contra los principios de la libertad sindical en los servicios de interés social o público.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1617, párrafo 61.]

505. La exigencia legal de un período de reflexión de 40 días antes de la declaración de una huelga en un *servicio esencial*, tiene la finalidad de otorgar a las partes un plazo de reflexión, no es contraria a los principios de la libertad sindical. Esta cláusula de temporización puede permitir a ambas partes entablar nuevas negociaciones y, eventualmente, llegar a un acuerdo sin tener que recurrir a la huelga.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 186.]

506. En lo que se refiere a la *mayoría exigida* por una legislación *para la declaración de una huelga* legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, inclusive la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 379.]

507. La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 468.]

508. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos

que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 380.]

509. El Comité pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1759, párrafo 345.]

510. La obligación de respetar un determinado *quórum* y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 382.]

511. Un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 383.]

512. Subordinar la declaración de huelga al acuerdo de la mayoría de los afiliados en las federaciones y confederaciones y la del voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 384.]

513. El Comité ha considerado, conforme con los principios de la libertad sindical, que la decisión concerniente a la declaración de una huelga en las secciones locales de una organización sindical pueda ser adoptada por la asamblea general de las secciones locales, si el motivo de la huelga es de índole local, y que, en las organizaciones sindicales de grado superior, la decisión de la declaración de huelga puede ser adoptada por el comité de dirección de estas organizaciones por mayoría absoluta de votos de todos los miembros del comité.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 385.]

514. La obligación legal de proceder a una segunda votación si la huelga no se produjo en el plazo de los tres meses siguientes a la primera votación, no constituye una amenaza para la libertad sindical.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 191.]

El recurso al arbitraje obligatorio

515. 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.

[Véanse 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 181, y 295.º informe, caso núm. 1718, párrafo 297.]

516. El derecho de huelga sólo puede ser objeto de restricciones importantes (como la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a la huelga) o de prohibición en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

[Véanse 270.º, 275.º y 284.º informes del Comité, casos núms. 1434, 1477 y 1631, párrafos 256, 199 y 398, respectivamente, y 292.º informe, caso núm. 1625, párrafo 73.]

517. El Comité subraya que la imposición del arbitraje obligatorio sólo es admisible con respecto a huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de *crisis nacional aguda*.

[Véase 275.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 197.]

518. Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98. En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

[Véanse, por ejemplo, 236.º informe, caso núm. 1140, párrafo 144 y 248.º informe, casos núms. 1363 y 1367, párrafo 169.]

519. Una disposición que permite que *una de las partes* del conflicto pueda, *unilateralmente*, solicitar la intervención de la autoridad del trabajo para que se aboque a la solución del mismo presenta un riesgo contra el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y es contraria al fomento de la negociación colectiva.

[Véanse 265.º informe, casos núms. 1478 y 1484, párrafo 547, y 295.º informe, caso núm. 1718, párrafo 296.]

520. Se menoscabaría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 419.]

521. El Comité consideró que un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad del trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 420.]

La declaración de ilegalidad de la huelga

522. La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un *órgano independiente* de las partes y que cuente con su confianza.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1598, párrafo 477.]

523. La decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto.

[Véanse 284.º informe del Comité, caso núm. 1586, párrafos 934 y 942, y 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 95.]

524. No es compatible con la libertad sindical que el derecho de calificar una huelga como ilegal en la administración pública competa a los jefes de las instituciones públicas, ya que éstos son jueces y parte en el asunto.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1190, párrafo 242, *d*.]

525. Refiriéndose a una circular oficial referente a la ilegalidad de toda huelga en el sector público, el Comité consideró que asuntos como éste no deberían ser competencia de las autoridades administrativas.

[Véase 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 96.]

Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias

526. El derecho de 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).

[Véanse 294.º informe, caso núm. 1629, párrafo 262, y *Recopilación* de 1985, párrafo 394.]

1. Crisis nacional aguda

527. La prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 423.]

528. La utilización de las fuerzas armadas o de otro grupo de personas para desempeñar funciones que han quedado abandonadas con motivo de un conflicto laboral sólo podrá justificarse, si la huelga es además legal, por la necesidad de asegurar el funcionamiento de servicios o de industrias cuya paralización creare una situación de crisis aguda.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 429.]

529. Las limitaciones a los derechos de huelga y de expresión en un contexto de *golpe de estado* contra el gobierno constitucional, que ha dado lugar a un estado de emergencia de conformidad con la constitución, no violan la libertad sindical ya que tales limitaciones están justificadas en situaciones de crisis nacional aguda.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1626, párrafo 91.]

530. Aun reconociendo que la suspensión del funcionamiento de servicios o empresas tales como las empresas de transportes, o ferrocarriles, podría conducir a una perturbación de la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que la suspensión de dichos servicios o empresas conduzca necesariamente a una crisis nacional aguda. El Comité estimó, en consecuencia, que la movilización de los trabajadores adoptada en ocasión de conflictos en esos servicios restringía el derecho de huelga de éstos como medio de defensa de sus intereses profesionales y económicos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 426.]

2. Función pública

531. El reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 365.]

532. Los «empleados públicos» de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas, disponer de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical e incluso disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan

no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

[Véanse 259.º informe del Comité, caso núm. 1465, párrafo 677 y 292.º informe, caso núm. 1625, párrafo 75.]

533. El Comité admitió que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de 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.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 393.]

534. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1629, párrafo 262.]

535. 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. La prohibición del derecho de huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1762, párrafo 281.]

536. El derecho de huelga sólo podría ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, siendo funcionarios públicos aquellos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 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* de 1985, párrafo 394.]

537. Los funcionarios de la administración de justicia son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1706, párrafo 485.]

538. Los trabajadores del Poder Judicial deben ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y que, por consiguiente, las autoridades pueden suspender el ejercicio del derecho de huelga de este personal.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1653 y 1660, párrafo 106.]

539. Las medidas adoptadas por un gobierno para obtener la intervención judicial a fin de poner término provisionalmente a una huelga en el sector público no constituyen una violación de los derechos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 411.]

3. Servicios esenciales

540. Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1576, párrafo 114.]

541. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1438, párrafo 398.]

542. El principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los 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* de 1985, párrafo 400.]

543. No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho de huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 395.]

544. Pueden ser considerados como *servicios esenciales*:

- el sector hospitalario [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 409];
- los servicios de electricidad [véase 238.º informe, caso núm. 1307, párrafo 325];
- los servicios de abastecimiento de agua [véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 410; 281.º informe, caso núm. 1593, párrafo 268, y 284.º informe, caso núm. 1601, párrafo 52];
- los servicios telefónicos [véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 427, 279.º informe, caso núm. 1532, párrafo 284, y 296.º informe, caso núm. 1686, párrafo 294];
- el control del tráfico aéreo [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 412];

545. *No constituyen servicios esenciales* en el sentido estricto del término:

- la radio-televisión [véase 230.º informe, casos núms. 988 y 1033, párrafo 370];
- los sectores del petróleo y de los puertos (carga y descarga) [véase 254.º informe, caso núm. 1417, párrafo 502, véase también *Recopilación* de 1985, párrafo 405];
- los bancos [véase 230.º informe, casos núms. 988 y 1033, párrafo 370];
- los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos [véase 259.º informe, caso núm. 1443, párrafo 192];
- los grandes almacenes y los parques de atracciones [véase 259.º informe, caso núm. 1431, párrafo 706];
- la metalurgia y el conjunto del sector minero [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 406];
- los transportes, en general [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 407];
- las empresas frigoríficas [véase 284.º informe, caso núm. 1656, párrafo 1063];
- los servicios de hotelería [véase 286.º informe, caso núm. 1620, párrafo 380];
- la construcción [véase 291.º informe, caso núm. 1693, párrafo 513];
- la fabricación de automóviles [véase 294.º informe, caso núm. 1629, párrafo 261];
- la reparación de aeronaves, las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 402];
- la Casa de la Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 403];
- el sector de la educación [véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 404, y 277.º informe, caso núm. 1528, párrafo 285];
- los transportes metropolitanos [véase *Recopilación* de 1985, párrafo 408];
- los servicios de correos [véase 268.º informe, caso núm. 1451, párrafo 98 y 291.º informe, caso núm. 1692, párrafos 224 y 225];

4. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales

546. Cuando el derecho de 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* de 1985, párrafo 396.]

547. 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 puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 397.]

548. El hecho de que las facultades presupuestarias estén reservadas a la autoridad legislativa, no debería tener por consecuencia impedir la aplicación de un laudo dictado por el tribunal de arbitraje obligatorio. Apartarse de esta práctica implicaría menoscabar la aplicación efectiva del principio según el cual, cuando se restringen o prohíben las huelgas de los trabajadores ocupados en servicios esenciales, tal restricción o prohibición debería ir acompañada de un mecanismo de conciliación y un procedimiento imparcial de arbitraje cuyos laudos sean en todos los casos obligatorios para ambas partes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 398.]

549. En caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 399.]

550. El nombramiento por el ministro en último término de los cinco miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales pone en tela de juicio la independencia e imparcialidad de dicho Tribunal, así como la confianza de los interesados en tal sistema. Las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores deberían poder, respectivamente, elegir a los miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales que los representan.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1775, párrafo 517.]

551. Los empleados privados del derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses: por ejemplo, negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1526, párrafo 268.]

552. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité precisó que esta recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino a la restricción de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que

deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 386.]

553. 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 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 181.]

Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones (servicio mínimo de seguridad)

554. Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 413.]

555. Con respecto a una legislación que obligaba a las organizaciones profesionales de todas las actividades a procurar que siga prestando sus servicios el personal necesario para la seguridad de las instalaciones y la prevención de accidentes, previéndose que las divergencias que puedan surgir con respecto a este personal deben ser zanjadas por el tribunal administrativo de arbitraje, el Comité consideró admisibles estas limitaciones del derecho de huelga.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 414.]

Situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento

556. El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (*servicios esenciales* en el sentido estricto del término) [véanse 254.º informe, caso núm. 1403, párrafo 444, y 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 467]; 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de *crisis nacional*

aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro [véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 415 y 291.º informe, caso núm. 1692, párrafo 225], y 3) en *servicios públicos de importancia trascendental* [véanse 292.º informe, caso núm. 1679, párrafos 92 y 98, y 292.º informe, caso núm. 1731, párrafo 781].

557. Es legítimo requerir un servicio mínimo en caso de una huelga cuya magnitud y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda, pero en este último caso las organizaciones sindicales deberían poder participar en su definición, junto con los empleadores y las autoridades públicas.

[Véanse 248.º informe, caso núm. 1356, párrafo 144 y 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 187.]

558. 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 al respecto 234.º informe, caso núm. 1244, párrafos 153 y 154; 244.º informe, caso núm. 1342, párrafo 150; 279.º informe, caso núm. 1566, párrafo 87, y 297.º informe, caso núm. 1788, párrafo 360.]

559. El Comité 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 233.º informe, caso núm. 1203, párrafo 95.]

560. 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.

[Véanse, por ejemplo, 244.º informe, caso núm. 1342, párrafo 154 y 248.º informe, caso núm. 1374, párrafo 270; véanse también 234.º informe, caso núm. 1244, párrafos 153 a 155 y 244.º informe, caso núm. 1342, párrafo 151 y 268.º informe, caso núm. 1466, párrafo 148.]

561. Respecto al alegato relativo a la exigencia legal de un servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales, y cuya divergencia en cuanto al número y ocupación es resuelta por la autoridad del trabajo, en opinión del Comité, la legislación debería prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o el ministerio o empresa pública concernida.

[Véanse 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 467; 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 467, y 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 93.]

562. Un pronunciamiento definitivo y con completos elementos de apreciación sobre si el nivel de servicios mínimos fue o no el indispensable sólo puede realizarse por la autoridad judicial, toda vez que supone en particular un conocimiento en profundidad de la estructura y funcionamiento de las empresas y establecimientos concernidos y del impacto efectivo que tuvieron las acciones de huelga.

[Véanse 254.º informe del Comité, caso núm. 1403, párrafo 447, y 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 97.]

Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento

563. El servicio de transbordadores no constituye un servicio esencial. Sin embargo, dadas las dificultades y molestias que pueden causar a los habitantes de las islas a lo largo de la costa la interrupción de los servicios de transbordador, puede acordarse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1680, párrafo 156.]

564. Los servicios que presta la Empresa Nacional de Puertos no constituyen servicios esenciales, si bien por tratarse de un servicio público importante podría preverse el mantenimiento de un servicio mínimo en caso de huelga.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1731, párrafo 781.]

565. 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 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 98.]

566. El transporte de pasajeros y mercancías no es un servicio esencial en el sentido estricto del término; no obstante, se trata de un servicio público de

importancia trascendental en el país y, en caso de huelga, puede justificarse la imposición de un servicio mínimo.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 92.]

567. Es legítimo el establecimiento de un servicio mínimo en caso de huelga en el sector del transporte ferroviario.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1244, párrafo 153].

568. En los servicios de correos puede preverse el mantenimiento de un servicio mínimo.

[Véanse 268.º informe del Comité, caso núm. 1451, párrafo 98, y 291.º informe, caso núm. 1692, párrafos 224 y 225.]

Incumplimiento de los servicios mínimos

569. Aunque la decisión final de suspender o cancelar la personería gremial corresponda a un órgano judicial independiente, tales medidas no deberían adoptarse en caso de incumplimiento de los servicios mínimos.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1679, párrafo 96.]

Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización

570. La contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1282, párrafo 419.]

571. 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 278.º informe, caso núm. 1543, párrafo 93.]

572. 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.

[Véanse 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 189, y 265.º informe, caso núm. 1438, párrafo 398.]

573. El uso de la fuerza armada y la movilización de huelguistas con el fin de acabar con una huelga de reivindicaciones profesionales, salvo en el caso de los servicios esenciales o en circunstancias de la más alta gravedad, constituyen una violación grave de la libertad sindical.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1201, párrafo 120.]

574. La utilización de las fuerzas armadas o de otro grupo de personas para desempeñar funciones que han quedado abandonadas con motivo de un conflicto laboral sólo podrá justificarse, si la huelga es además legal, por la necesidad de asegurar el funcionamiento de servicios o de industrias cuya paralización creare una situación de crisis aguda. Que el gobierno utilice mano de obra ajena a la empresa para sustituir a los trabajadores en huelga entraña un riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar al libre ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 429.]

575. Aun reconociendo que la suspensión del funcionamiento de servicios o empresas tales como las empresas de transportes, ferrocarriles, podría conducir a una perturbación de la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que la suspensión de dichos servicios o empresas conduzca necesariamente a una crisis nacional aguda. El Comité estimó, en consecuencia, que la movilización de los trabajadores adoptada en ocasión de conflictos en esos servicios restringía el derecho de huelga de éstos como medio de defensa de sus intereses profesionales y económicos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 426.]

576. La movilización de los ferroviarios, la amenaza de despedir a los piquetes de huelga y el reclutamiento de trabajadores con salarios más bajos y prohibiéndoles la sindicalización con el fin de romper huelgas legítimas y pacíficas en servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término no son conformes con el respeto de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 425.]

577. Cuando un servicio público esencial, como el servicio telefónico, se ve interrumpido por una huelga ilegal, el gobierno puede verse obligado, en aras del interés general, a asumir la responsabilidad de su funcionamiento y para ello recurrir a las fuerzas armadas o a otro grupo de personas para que desempeñen las funciones abandonadas, así como a adoptar las medidas destinadas a permitir

a estas últimas personas el ingreso en los locales en que deben ejercer tales funciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 427.]

Injerencia de las autoridades durante la huelga

578. En un caso en que el gobierno había ordenado la realización de una consulta del personal de una empresa afectada por una huelga para decidir si la huelga debía continuar o cesar, habiéndose confiado la organización de la votación a un organismo de carácter permanente e independiente y habiendo gozado los trabajadores de la garantía del voto secreto, el Comité insistió sobre la conveniencia de consultar a las organizaciones representativas a fin de asegurar que el ejercicio del derecho de huelga no sea afectado en la práctica por influencia o presión de las autoridades.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 375.]

Intervención de la policía durante la huelga

579. 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 de huelga; al mismo tiempo, el Comité dio a entender que en su opinión el recurrir a la policía para romper una huelga habría constituido una violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 430.]

580. Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se produce un movimiento de huelga, si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 431; véanse también 294.º informe, caso núm. 1724, párrafo 368, y 292.º informe, caso núm. 1714, párrafo 505.]

581. Si bien los trabajadores y sus organizaciones tienen la obligación de respetar la ley del país, la intervención de las fuerzas de seguridad en situaciones de huelga debe limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público.

[Véanse, por ejemplo, el 234.º informe, caso núm. 1227, párrafo 312 y 239.º informe, caso núm. 1187, párrafo 107.]

582. Cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas

con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1541, párrafo 255.]

Piquetes de huelga

583. Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 432.]

584. La prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 433.]

585. El Comité consideró legítima una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 434.]

586. El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 435; véase también 296.º informe, caso núm. 1724, párrafo 367 y 294.º informe, casos núms. 1687, 1691 y 1712, párrafo 621.]

587. Por lo que se refiere a las restricciones legales que exigen que los piquetes de huelga se coloquen exclusivamente cerca de una empresa, no menoscaban los principios de la libertad sindical.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 192.]

Deducción de salario

588. La deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.

[Véanse 230.º informe, caso núm. 1171, párrafo 170, y 297.º informe, caso núm. 1770, párrafo 73.]

589. En caso 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 283.º informe, caso núm. 1479, párrafo 99.]

Sanciones

1. En caso de huelga legítima

590. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1755, párrafo 343.]

591. El despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1271, párrafo 274.]

592. Cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 443.]

593. El respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despida o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa. A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma. Lógicamente, debería ser irrelevante igualmente que el despido se produzca con anterioridad a la huelga si la finalidad del mismo es impedir o sancionar el ejercicio del derecho de huelga.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1540, párrafo 90.]

594. El Comité no consideró equitativas una serie de reglas jurídicas que: a) parecen tratar virtualmente toda acción colectiva directa como una violación de contrato por parte de quienes participan en ella; b) exponen a todo sindicato o funcionario sindical que instiga a tales violaciones de contrato a demandas de daños y perjuicios por toda pérdida en que incurra el empleador como consecuencia de sus acciones; c) permite a un empleador que se encuentra ante tales medidas obtener una intimación para impedir el comienzo (o la continuación) de la conducta ilícita. El efecto acumulativo de estas disposiciones parece privar a los trabajadores

de la capacidad de declararse legítimamente en huelga para promover y defender sus intereses profesionales.

[Véase, *Recopilación, op. cit.*, párrafo 363, y 277.º informe, caso núm. 1511, párrafo 236.]

595. En 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 283.º informe, caso núm. 1479, párrafo 99.]

596. El anuncio por parte del gobierno de la obligación de trabajar más allá de la duración normal de trabajo para paliar los efectos de la huelga podría por sí misma influir indebidamente en el desarrollo de la huelga.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1466, párrafo 150.]

597. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 444.]

2. *En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga*

598. Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1719, párrafo 668.]

599. No deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1490, párrafo 241, *b*); 277.º informe, caso núm. 1549, párrafo 445, y 293.º informe (medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Sudáfrica para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical), párrafo 47.]

600. Considerando que ciertas medidas temporales que habían sido tomadas por las autoridades con motivo de una huelga efectuada en un servicio esencial (prohibición de las actividades del sindicato, cese del descuento de las cuotas sindicales, etc.) eran contrarias a las garantías previstas en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el Comité señaló a la atención del gobierno que las medidas

tomadas por las autoridades para asegurar la prestación de los servicios esenciales deben guardar proporcionalidad con el fin perseguido sin incurrir en excesos.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1179, párrafo 299, a).]

3. *En caso de huelga pacífica*

601. Las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1574, párrafo 221.]

602. Nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica.

[Véanse 230.º informe, caso núm. 1184, párrafo 282, y 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 99.]

603. El ejercicio pacífico de los derechos sindicales (huelga y manifestación) por los trabajadores no debería llevar a detenciones y a relegaciones.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1378, párrafo 138.]

4. *Sanciones en masa*

604. Las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 442.]

Discriminación en favor de los no huelguistas

605. En relación con medidas acordadas por el Ministerio de Educación de compensar a los docentes que no participaron en la huelga con una bonificación en su escala salarial, el Comité consideró que tales prácticas discriminatorias constituyen un obstáculo importante al derecho de los sindicatos de organizar sus actividades.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1503, párrafo 118.]

CAPÍTULO 10

Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores

Constitución de federaciones y confederaciones

606. El principio enunciado en el artículo 2 del Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores 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* de 1985, párrafo 506.]

607. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho a que se refiere el párrafo anterior.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 507.]

608. Una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas y sin ninguna autorización previa. Las federaciones y confederaciones mismas decidirán si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 521.]

609. Una disposición por la cual el ministro, a su arbitrio, pueda aprobar o rechazar la constitución de una federación general, no está en conformidad con los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 508.]

610. La cuestión de saber si se plantea la necesidad de constituir federaciones y confederaciones incumbe solamente a los trabajadores y a las organizaciones

de trabajadores, después de que su derecho a constituir las haya sido legalmente reconocido.

[Véase *Recopilación de 1985*, párrafo 509.]

611. Un número mínimo demasiado elevado de sindicatos para constituir una organización de grado superior está en contradicción con lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio núm. 87 y con los principios de la libertad sindical.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1767, párrafo 298.]

612. Una legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación de 1985*, párrafo 510.]

613. Es incompatible con el artículo 5 del Convenio núm. 87 el hecho de que pueda existir sólo una confederación en un país y que el derecho a constituir federaciones quede necesariamente limitado a las federaciones que puedan ser constituidas por los sindicatos enumerados en la ley y por los nuevos sindicatos que pudieran ser registrados con el consentimiento del ministro.

[Véase *Recopilación de 1985*, párrafo 511.]

614. Todos los trabajadores deberían tener derecho a ejercer libremente sus actividades de defensa y de promoción de sus intereses económicos y sociales a través de las centrales sindicales de su elección.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1040, párrafo 84.]

615. El Comité considera importante el derecho de constituir federaciones que agrupen a sindicatos de trabajadores de distintas profesiones y ramas de la industria. A este respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado, en relación con una disposición legal que prohíbe a las organizaciones de funcionarios públicos afiliarse a organizaciones o centrales de trabajadores industriales o agrícolas, que esta prohibición parece difícilmente conciliable con el artículo 5 del Convenio. Indicaba además que, si bien la legislación prevé que las organizaciones de funcionarios podrán fusionarse entre sí y que tal federación será la única reconocida por el Estado, esta disposición no parece compatible con el artículo 6 del Convenio que, para la creación de las federaciones y confederaciones y la afiliación a estas organizaciones superiores, se refiere al artículo 2 del Convenio. En efecto, en virtud de estas disposiciones, las organizaciones sindicales, «sin autorización previa», tienen el derecho de

constituir las federaciones o confederaciones «que estimen convenientes» y de afiliarse a ellas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 512.]

616. Una disposición que prohíba la federación de sindicatos de distintos departamentos constituye una restricción del derecho de las organizaciones de trabajadores de constituir federaciones y confederaciones, derecho reconocido por el artículo 5 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 513.]

617. Las condiciones exigidas por la legislación para la constitución de federaciones, por las que se establece, en particular, la obligación de los sindicatos fundadores que tengan su base en estados diferentes, de obtener del ministerio una autorización previa, que puede ser negada, están en contradicción con los principios generalmente admitidos en materia de libertad sindical en cuanto al derecho de las organizaciones sindicales de constituir las federaciones que estimen convenientes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 514.]

618. Toda restricción, directa o indirecta, al derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o a ramas de actividad diferentes, sobre una base regional, no sería conforme a los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 515.]

619. Los derechos preferenciales concedidos a los sindicatos más representativos no deberían comprender el derecho exclusivo de constituir federaciones y adherirse a las mismas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 516.]

620. El hecho de que el gobierno niegue a los sindicatos agrícolas el permiso de afiliarse a una central nacional de organizaciones de trabajadores que comprende a sindicatos de industria constituye una violación del artículo 5 del Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 517.]

Derechos de las federaciones y confederaciones

621. Para poder defender mejor los intereses de sus mandantes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de tener derecho a constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, las cuales, por su parte, deberían disfrutar de los distintos derechos que se reconocen a las

organizaciones de base, especialmente en lo que respecta a la libertad de funcionamiento, de actividades y de programas de acción.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1704, párrafo 158.]

Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores

1. Principios generales

622. La solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical y ha inspirado la norma contenida en el artículo 5 del Convenio núm. 87, según la cual toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 518.]

623. Los sindicatos y federaciones deben ser libres para afiliarse a aquellas federaciones o confederaciones internacionales que estimen convenientes sin intervención de las autoridades políticas.

[Véase 260.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 31.]

624. El artículo 5 del Convenio es sólo el reconocimiento, como lo indican los trabajos preparatorios del instrumento, de la solidaridad de intereses que une a los trabajadores por una parte y a los empleadores por otra; esta solidaridad no se limita ni a una empresa ni a un ramo de actividad determinados, ni siquiera a la economía nacional, sino que se extiende a la economía internacional entera. Este derecho corresponde por otra parte a la práctica seguida por la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, al haber reconocido ambas formalmente las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores asociándolas directamente a sus trabajos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 519.]

625. El Comité subrayó la importancia que atribuye al hecho de que no se ponga obstáculo alguno a la libre afiliación de las organizaciones de trabajadores a una organización internacional de trabajadores de su elección.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 520.]

626. El Comité estimó que puede justificarse la opinión expresada por un querellante de que el principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores, implica también el de dar por terminada tal afiliación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 522.]

2. Intervención de las autoridades públicas

627. Una legislación que subordina la afiliación internacional de un sindicato a la autorización del gobierno es incompatible con el principio de afiliación libre y voluntaria de los sindicatos a organizaciones internacionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 523.]

628. Cuando una organización nacional trata de afiliarse a una organización internacional de trabajadores, la cuestión referente a las condiciones a que la primera somete su solicitud y la cuestión de si la misma está o no de acuerdo con la organización internacional, en cuanto a la actitud de esta última frente a cualquier problema político, conciernen únicamente a las organizaciones implicadas; aun cuando el desacuerdo pudiera influir en la decisión de la organización nacional de lograr, mantener o retirar la afiliación internacional, ello no debería dar pie a una intervención gubernamental.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 524.]

3. Consecuencias de la afiliación internacional

629. La asistencia o apoyo que pueda prestar cualquier organización sindical internacional para la constitución, defensa o desarrollo de organizaciones sindicales nacionales es una actividad sindical legítima, incluso cuando la orientación sindical que se pretende no corresponde a la existente o las existentes en el país.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1628, párrafo 1028.]

630. Una ley que dispone la prohibición de toda organización con respecto a la cual existen pruebas de que se halla bajo la influencia o la dirección de cualquier órgano exterior y de toda organización con respecto a la cual existan pruebas de que recibe ayuda financiera y cualesquiera otros beneficios de origen externo, salvo que el gobierno haya aprobado tal ayuda financiera o beneficios y que se reciban por su conducto, es incompatible con los principios que figuran en el artículo 5 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 525.]

631. La concesión de ventajas derivadas de la afiliación internacional de una organización sindical, no debe ir en detrimento de la legalidad, quedando entendido que la ley misma no debería ser de índole tal que quite todo significado a dicha afiliación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 526.]

632. Una legislación que prohíba a un sindicato nacional recibir asistencia pecuniaria de una organización internacional de trabajadores a la que esté afiliado,

menoscaba los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 527.]

633. Los sindicatos no deberían tener que obtener una autorización previa para poder beneficiarse de una asistencia financiera internacional en materia de actividades sindicales.

[Véase 289.º informe, caso núm. 1594, párrafo 29, g); véase también 284.º informe, caso núm. 1575, párrafo 915.]

634. El principio según el cual las organizaciones nacionales de trabajadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales implica para las mismas el derecho de mantenerse en contacto y, especialmente, de intercambiar sus publicaciones sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 528.]

635. El derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores implica el derecho de los representantes de los sindicatos nacionales a mantenerse en contacto con las organizaciones internacionales a las que están afiliados, a participar en sus actividades y a disfrutar de los beneficios que suponga dicha afiliación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 529.]

636. El derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales es consecuencia normal de su derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 530.]

637. Los dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores deben disfrutar de las facilidades adecuadas para el desempeño de sus funciones, incluido el derecho a salir del país cuando sus actividades en favor de las personas que representan así lo requieran; asimismo la libre circulación de tales representantes debe ser garantizada por las autoridades.

[Véanse 222.º informe, caso núm. 1114, párrafo 71, y 241.º informe, caso núm. 1317, párrafo 309.]

638. La visita a organizaciones sindicales nacionales afiliadas y la participación en sus congresos son actividades normales de organizaciones internacionales de trabajadores, bajo reserva de la legislación nacional sobre admisión de extranjeros.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 531.]

639. Se desprende del principio antes mencionado, que las formalidades a que estén sujetos los sindicalistas y los dirigentes sindicales para entrar en el territorio de un Estado o acudir a actos sindicales, deberían basarse en criterios objetivos y no estar sujetas a discriminación antisindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 532.]

640. El Comité reconoció que la negativa de conceder un pasaporte o visado y, más generalmente la prohibición de entrar en el país a ciudadanos extranjeros, son asuntos que atañen a la soberanía del Estado.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 533.]

641. Si bien reconoce que la denegación de visados a extranjeros es una cuestión de soberanía nacional, el Comité ha pedido a un gobierno que tenga a bien velar por que los trámites que se exigen a sindicalistas internacionales para entrar en el país se fundamenten en criterios objetivos no antisindicales.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1669, párrafo 332.]

642. Las formalidades exigidas a sindicalistas para salir del país a fin de participar en reuniones internacionales tienen que fundarse en criterios objetivos y exentas de discriminación antisindical, para evitar el riesgo de infringir el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 534.]

643. En general, las autoridades no deberían retener documentos oficiales a causa de la afiliación de una persona a una organización de trabajadores o de empleadores puesto que tales documentos son a veces un requisito indispensable para poder realizar ciertos actos importantes, por ejemplo, para poder conseguir o conservar un empleo. Esto es aún más esencial cuando se trata de personas con una posición importante en esa organización, dado que ese hecho puede impedirles el ejercicio de sus funciones, tales como la de viajar para asistir a una reunión oficial.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1756, párrafo 418.]

644. La imposición de sanciones, como por ejemplo la prohibición o el control de los viajes al extranjero, por motivos sindicales constituye una violación de la libertad sindical.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1425, párrafo 441.]

645. La participación en calidad de sindicalista en las reuniones sindicales internacionales es un derecho sindical fundamental, por lo cual los gobiernos deben abstenerse de toda medida, como el retener documentos de viaje, que impida a

un representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia.

[Véanse 254.º informe, caso núm. 1406, párrafo 470; 283.º informe, caso núm. 1590, párrafo 346.]

646. La participación en las labores de las organizaciones internacionales debe hacerse dentro del marco del principio de independencia del movimiento sindical. Dentro de este principio, debe darse la mayor latitud para que los representantes de las organizaciones sindicales participen en los trabajos de las organizaciones internacionales de trabajadores a que se encuentran afiliadas las organizaciones que representan.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 535.]

647. Por lo que concierne a la prohibición impuesta a representantes de organizaciones profesionales internacionales de hacer uso de la palabra en reuniones sindicales, el Comité ha destacado la importancia que concede a que se garantice debidamente el derecho de reunión sindical, así como el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a mantener relaciones con organizaciones profesionales internacionales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 536.]

648. Los gobiernos siempre tienen el derecho de tomar las medidas necesarias para garantizar el orden público y la seguridad nacional, lo que incluye la verificación del objeto de la visita al país de personas contra las que existen fundadas sospechas desde este punto de vista. Las autoridades deberían realizar la verificación en cada caso concreto dentro del más breve plazo posible y tratar de establecer, sobre la base de criterios objetivos, si existen hechos que pudieran realmente dar lugar a que se perturben el orden y la seguridad públicos. Sería de desear que, en situaciones semejantes, se trate de llegar a un arreglo mediante explicaciones adecuadas que permitan aclarar su respectiva posición a las autoridades y a los dirigentes y organizaciones interesados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 537.]

Participación en reuniones de la OIT

649. El Comité consideró sumamente lamentable que un hecho relacionado directamente con una huelga iniciada con motivo de una legislación sobre salarios haya tenido por efecto impedir a un miembro trabajador asistir a una reunión del Consejo de Administración; la independencia del poder judicial, una vez iniciados los procedimientos, no puede ser invocada por el gobierno como justificación de una acción que admite haber iniciado él mismo. Por consiguiente, el Comité llamó la atención del gobierno sobre la importancia que el propio Consejo de Administración da al principio establecido en el artículo 40 de la Constitución, según el cual los miembros del Consejo de Administración deben gozar de los

privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia sus funciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 672.]

650. Es importante que ningún delegado ante un organismo o una conferencia de la OIT, ni ningún miembro del Consejo de Administración, sea molestado en forma tal que se le impida o entorpezca el cumplimiento de su mandato o por haber cumplido dicho mandato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 673.]

651. Incumbe al gobierno tanto abstenerse de tomar medidas destinadas a entorpecer el ejercicio de las funciones de un delegado a una conferencia de la OIT como emplear su influencia y adoptar todas las disposiciones razonables para asegurar que dicho delegado no sea en modo alguno perjudicado por la aceptación de tales funciones o por su conducta como delegado, y que durante su ausencia no se apliquen contra él medidas basadas en otros motivos, sino que se espere su regreso a fin de que pueda estar en situación de defenderse.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 674.]

652. Una decisión gubernamental que exige que los representantes de los trabajadores que deseen asistir a una reunión internacional fuera del país obtengan un permiso para salir del país no es compatible, en el caso de los miembros del Consejo de Administración, con el principio establecido en el artículo 40 de la Constitución de la OIT.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 675.]

653. En términos generales, el hecho de que el Estado niegue a un funcionario suyo, que ejerce funciones sindicales, la autorización necesaria para participar en una reunión consultiva organizada por la OIT no constituye, a juicio del Comité, una violación de los principios de libertad sindical, a menos que tal negativa se funde en el ejercicio por el interesado de dichas funciones y actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 676.]

654. La participación como sindicalista en coloquios organizados por la OIT constituye una actividad sindical legítima y un gobierno no debería denegar los documentos de salida necesarios por estos motivos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 677.]

655. El Comité subrayó la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de los trabajadores y de los empleadores a asistir y participar en reuniones de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, así como de la OIT.

[Véase 262.º informe, caso núm. 1406, párrafo 32, c).]

656. Si bien el Comité ha señalado siempre que los trabajadores y sus organizaciones deben observar la legislación del país, ha puesto igualmente de relieve en casos como el presente que es importante que ningún delegado ante cualquier órgano o conferencia de la OIT, al igual que ningún miembro del Consejo de Administración, se vea obstaculizado, impedido o disuadido de llevar a cabo sus funciones o de cumplir su mandato.

[Véanse, por ejemplo, 61.º informe, caso núm. 271, párrafo 50; 83.º informe, caso núm. 399, párrafo 301; 217.º informe, caso núm. 1104, párrafo 315.]

657. Aparte de la protección específica concedida a los miembros del Consejo de Administración en virtud del artículo 40 de la Constitución de la OIT, para permitirles ejercer sus funciones relacionadas con la Organización con toda independencia, la participación en calidad de sindicalistas en las reuniones organizadas por la OIT es un derecho sindical fundamental. Incumbe por consiguiente a los gobiernos de todo Estado Miembro de la OIT, abstenerse de toda medida que impida a un representante de una organización de empleadores o de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia. En particular, un gobierno no debe retener los documentos necesarios para tales fines.

[Véase 254.º informe, caso núm. 1406, párrafo 470.]

658. El Comité considera que la prohibición de que una misma persona, trabajador o empleador, participe más de una vez en las conferencias internacionales del trabajo como delegado o consejero técnico viola los principios de la libertad sindical y concretamente los artículos 3 y 5 del Convenio núm. 87.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1544, párrafo 112.]

659. La cuestión de la representación de una organización en la Conferencia Internacional del Trabajo corresponde a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1608, párrafo 509.]

CAPÍTULO 11

Disolución y suspensión de las organizaciones

Disolución voluntaria

660. Cuando la disolución de una organización sindical ha sido decidida voluntariamente por un congreso regularmente convocado por todos los trabajadores interesados, el Comité ha considerado que dicha disolución — o las consecuencias de ella derivadas — no puede conceptuarse como un atentado a los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 501.]

Disolución por número insuficiente de afiliados

661. La disposición de una ley según la cual un sindicato deba ser disuelto cuando sus efectivos desciendan a menos de 20 o de 40 miembros, según se trate de un sindicato de empresa o de un sindicato profesional, no puede ser considerado de por sí una violación del ejercicio de los derechos sindicales, siempre que la disolución vaya acompañada de las garantías legales necesarias para impedir toda posibilidad de abuso en la interpretación de tal disposición: a saber, el derecho de recurrir ante un tribunal de justicia.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 502.]

662. En un caso en que la ley nacional exigía por lo menos 20 personas para que pudiera constituirse un sindicato y en que un tribunal había pronunciado la disolución de un sindicato de trabajadores de la homeopatía debido al número insuficiente de adhesiones de personas habilitadas por ley a ejercer la profesión, el Comité consideró que la medida de disolución no parecía haber constituido una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 503.]

663. En un caso en el que concluyó que la disminución del número de afiliados al sindicato, hasta el punto de no alcanzar el mínimo legal de 25, fue consecuencia de despidos antisindicales o de amenazas, el Comité pidió que si se verifica que tales despidos tuvieron carácter antisindical y que las renunciaciones de dirigentes sindicales a su afiliación sindical fueron resultado de presiones o amenazas del empleador, se imponga las sanciones previstas en la legislación,

se reintegre en sus puestos de trabajo a los trabajadores despedidos y se permita la reconstitución del sindicato disuelto.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1764, párrafo 460.]

Disolución y suspensión por vía administrativa

664. Las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1556, párrafo 59.]

665. La disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio núm. 87.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1592, párrafo 177.]

666. El Comité considera que la disolución de organizaciones sindicales es una medida que sólo debería producirse en casos de extrema gravedad. Tales disoluciones sólo deberían producirse como consecuencia de una decisión judicial a fin de garantizar plenamente los derechos de la defensa.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1581, párrafo 469, véase también 279.º informe, caso núm. 1592, párrafo 177.]

667. Privar a docenas de miles de 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 la libertad sindical.

[Véase 249.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 24.]

668. En un caso en que la personalidad gremial fue retirada a una organización sindical, particularmente por irregularidades en la gestión financiera, el Comité consideró que si las autoridades habían comprobado irregularidades que habrían podido perjudicar al patrimonio social, éstas deberían haber procesado judicialmente, basándose en estas irregularidades, a las personas responsables, en lugar de adoptar una medida que equivale a privar al sindicato de toda posibilidad de acción.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 492.]

669. El Comité ha señalado que la cancelación por el registrador de sindicatos del registro de una organización equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 489.]

670. La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 454.]

671. Las medidas de cancelación del registro, aunque se justifiquen, no deberían excluir la posibilidad de que un sindicato solicite su registro en el momento en que se restablezca una situación de normalidad.

[Véase 244.º informe, caso núm. 1345, párrafo 186.]

672. Una legislación por la que el ministro puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 493.]

673. El Comité se ha declarado profundamente convencido de que no es posible hallar la solución de los problemas económicos y sociales porque atraviesa un país aislando las organizaciones sindicales y suspendiendo sus actividades. Muy por el contrario, sólo el desarrollo de organizaciones sindicales libres e independientes y la negociación con ellas pueden permitir al gobierno en cuestión afrontar los problemas y resolverlos en la forma más favorable posible para los intereses de los trabajadores y de la nación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 494.]

674. Las exigencias del desarrollo no deberían justificar el mantener todo el movimiento sindical de un país en una situación irregular desde el punto de vista legal y de esta manera impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales y a las organizaciones desarrollar normalmente sus actividades. Un desarrollo económico y social equilibrado requiere la existencia de organizaciones fuertes e independientes que puedan participar en dicho desarrollo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 495.]

Disolución por vía legislativa o de decreto

675. La disolución pronunciada por el poder ejecutivo en virtud de una ley de plenos poderes o en ejercicio de funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa, que sólo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considera esencial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 490.]

676. Observando que en virtud de una disposición legal se anulaba el registro de sindicatos existentes, el Comité estimó esencial que la disolución de

organizaciones de trabajadores o de empleadores sea pronunciada por las autoridades judiciales, quienes únicamente pueden garantizar el derecho de defensa. Este principio, hace observar el Comité, es igualmente aplicable cuando las medidas de disolución se toman en una situación de emergencia.

[Véase 221.º informe, caso núm. 1097, párrafo 86.]

Intervención de las autoridades judiciales

677. El Comité ha estimado que, en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la disolución de su sindicato, parecería preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 486.]

678. Las medidas de suspensión de la personalidad jurídica de organizaciones sindicales implican graves restricciones de los derechos sindicales, y para cuestiones de esta naturaleza los derechos de la defensa sólo pueden estar plenamente garantizados mediante un procedimiento judicial ordinario.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 496.]

679. Toda medida de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa, cuando se adopte en una situación de emergencia, ha de acompañarse de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interposición de recurso ante los tribunales contra dicha suspensión o disolución.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 497.]

680. Incluso si en ciertas circunstancias pueden justificarse medidas tendientes a retirar la personalidad gremial y a bloquear los fondos sindicales, para evitar todo riesgo de arbitrariedad dichas medidas deberían adoptarse por vía judicial y no administrativa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 498.]

681. Para una adecuada aplicación del principio según el cual una organización profesional no debe estar sujeta a suspensión o disolución por vía administrativa, no es suficiente que la legislación conceda un derecho de apelación contra dichas decisiones administrativas, sino que los efectos de las mismas no deben comenzar antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o una vez confirmadas tales decisiones por la autoridad judicial.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 499.]

682. La legislación debería eliminar toda posibilidad de suspensión o disolución por vía administrativa, o al menos prever que la decisión administrativa no surtirá efectos hasta que transcurra un período de tiempo razonable para apelar judicialmente y, en caso de apelación hasta que la autoridad judicial se pronuncie sobre los recursos planteados por las organizaciones sindicales afectadas.

[Véanse 265.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 496 y 284.º informe, caso núm. 1633, párrafo 388, a.)]

683. Los jueces deben poder conocer a fondo el asunto tratado, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales por el Convenio núm. 87. En efecto, si la autoridad administrativa tiene poder discrecional para registrar o cancelar el registro de un sindicato, la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en tales casos, los jueces no tendrán otra posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El mismo problema puede plantearse en caso de suspensión o disolución de una organización profesional.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 500.]

Destino de los bienes de organizaciones disueltas

1. Principios generales

684. El Comité se inspiró en el criterio de que, de efectuarse la disolución de una organización, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase como organización sucesora aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 504 y 281.º informe, caso núm. 1508, párrafo 307].

685. Cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1581, párrafo 470.]

686. En lo relativo al traspaso de bienes y haberes en caso de liquidación, los mismos deberían distribuirse en último término entre los miembros de la organización liquidada o transferirse a la organización que la sustituya. Debe recordarse, empero, que esta idea implica la existencia de una organización que persigue con el mismo espíritu unos objetivos muy similares a los del sindicato objeto de la liquidación.

[Véase 260.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 34.]

2. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical

687. En cuanto a la cuestión de la repartición de los bienes sindicales entre diferentes organizaciones sindicales, como consecuencia del paso de una situación de monopolio sindical a una situación de pluralismo sindical, el Comité ha puesto de relieve la importancia que atribuye al principio según el cual la devolución del patrimonio sindical (incluidos los edificios) o, en la hipótesis de que locales sindicales los ponga a disposición el Estado, la redistribución de estos bienes debe tener por objetivo garantizar en un pie de igualdad al conjunto de los sindicatos la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia. Sería deseable que el gobierno y la totalidad de las organizaciones sindicales interesadas hagan lo posible por alcanzar, a la mayor brevedad posible, un acuerdo definitivo que permita zanjar el destino del patrimonio de la antigua organización sindical.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1637, párrafos 79, 80 y 82.]

688. Al examinar un caso relativo al destino del patrimonio de las organizaciones sindicales de un país ex comunista en proceso de democratización, el Comité invitó al gobierno y al conjunto de las organizaciones sindicales interesadas a buscar, a la mayor brevedad, una fórmula que resuelva la cuestión de la asignación de los fondos a que se refiere, de manera que el gobierno pueda recuperar los bienes que corresponden al cumplimiento de las funciones que asume ahora, por una parte, y, por otra, que se garantice en pie de igualdad, al conjunto de las organizaciones sindicales, la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1623, párrafo 513, a).]

689. La devolución del patrimonio sindical y la redistribución de los bienes sindicales deben tener por objetivo garantizar en un pie de igualdad al conjunto de los sindicatos la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia.

[Véanse, por ejemplo, 286.º informe, caso núm. 1623, párrafo 511; 287.º informe, caso núm. 1637, párrafo 80, y 291.º informe, caso núm. 1717, párrafo 387.]

CAPÍTULO 12

Protección contra la discriminación antisindical

Principios generales

690. Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafos 538 y 551.]

691. La protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1333, párrafo 855.]

692. No corresponde al Comité pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 572.]

693. Nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 552.]

694. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 540.]

695. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el *despido*, sino también cualquier medida

discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten *traslados, postergación* u otros *actos perjudiciales*.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 544; véase también 294.º informe, caso núm. 1595, párrafo 583.]

696. 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.

[Véanse 270.º informe, caso núm. 1460, párrafo 63, 272.º informe, caso núm. 1506, párrafo 132 y 295.º informe, caso núm. 1764, párrafo 461.]

697. 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* de 1985, párrafo 543.]

698. Cuando un gobierno se ha comprometido a garantizar con medidas apropiadas el libre ejercicio de los derechos sindicales, para que esta garantía sea realmente eficaz deben establecerse, de ser necesario, medidas de protección en favor de los trabajadores contra los actos de discriminación sindical en el empleo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 539.]

699. En virtud del Convenio núm. 98, los gobiernos deben tomar medidas, siempre que sea necesario, para que la protección de los trabajadores sea eficaz, lo que implica, por supuesto, que las autoridades habrán de abstenerse de todo acto que pueda provocar o tenga por objeto provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 541.]

700. En vista de que unas garantías inadecuadas contra los actos de discriminación antisindical, en particular contra los despidos, pueden tener por efecto la desaparición de los propios sindicatos, cuando se trata de organizaciones limitadas a los trabajadores de una sola empresa, deberían contemplarse otras medidas con el fin de garantizar a los dirigentes de todas las organizaciones, a los delegados y a los miembros de los sindicatos una protección más completa contra todo acto de discriminación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 545.]

Actos de discriminación

701. Nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 552.]

702. El *despido* de trabajadores por su afiliación a una organización o sus actividades sindicales, viola los principios de la libertad sindical.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1510, párrafo 94.]

703. Deben tomarse las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la *creación de un sindicato* sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1580, párrafo 158.]

704. El despido de trabajadores a causa de una *huelga legítima* constituye una discriminación en materia de empleo.

[Véase 243.º informe, caso núm. 1296, párrafo 276.]

705. La *subcontratación* acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales.

[Véanse 256.º informe, caso núm. 1437, párrafo 237, *a*), 262.º informe, caso núm. 1467, párrafo 224.]

706. En un caso en el que los *dirigentes* sindicales podrían ser *despedidos sin indicación del motivo*, el Comité pidió al gobierno que tome medidas con miras a sancionar los actos de discriminación antisindical y a posibilitar vías de recurso para los que sean objeto de tales actos.

[Véase 241.º informe, caso núm. 1287, párrafo 229.]

707. En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 547; 211.º informe, caso núm. 1053, párrafo 163; 241.º informe, caso núm. 1287, párrafo 227; 292.º informe, caso núm. 1625, párrafo 70, y 295.º informe, caso núm. 1729, párrafo 36.]

708. Cuando las condiciones de empleo de los funcionarios públicos prevén la *libertad de reclutamiento y de despido*, el ejercicio del derecho de despido no debe en ningún caso tener por motivo la función o las actividades sindicales de las personas que podrían ser objeto de tales medidas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 553.]

709. La práctica consistente en establecer *listas negras* de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas.

[Véanse 259.º informe, caso núm. 1420, párrafo 233; 283.º informe, caso núm. 1618, párrafo 452; 287.º informe, caso núm. 1618, párrafo 267, y 297.º informe, caso núm. 1618, párrafo 22.]

710. Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempos hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además, en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1618, párrafos 264 y 265.]

711. Toda práctica consistente en confeccionar listas negras de sindicalistas atenta gravemente contra el libre ejercicio de los derechos sindicales.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1510, párrafo 522.]

712. Una política deliberada de *traslados frecuentes* de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 560.]

713. Con respecto a los comités especiales instituidos en virtud de una ley y encargados de conceder o denegar los «*certificados de lealtad*», que ciertos trabajadores de las empresas de utilidad pública necesitan para ser contratados o confirmados en sus puestos, el Comité recordó que conviene cuidar de que en

ningún caso los comités especiales puedan utilizarse de forma tal que se produzca una discriminación antisindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 574.]

714. El Comité, aun teniendo en cuenta que se trataba de un país donde habían existido condiciones muy cercanas a las de la guerra civil, estimó que las restricciones especiales destinadas a evitar el sabotaje en las empresas de utilidad pública de ninguna manera debieran dar lugar a medidas de discriminación antisindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 575.]

715. Las obligaciones contraídas por el gobierno con arreglo al Convenio núm. 98 y los principios de la libertad contra la discriminación antisindical no sólo abarcan actos de discriminación directa (descensos, despidos, traslados frecuentes, etc.), sino también la necesidad de proteger a los trabajadores sindicados contra ataques más sutiles que pueden resultar de omisiones. En este sentido, los *cambios de propietario* no deben privar a los empleados del derecho de negociación colectiva ni menoscabar directa o indirectamente la situación de los trabajadores sindicados y sus organizaciones.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1495, párrafo 244.]

716. No solamente el despido, sino también la *jubilación obligatoria*, cuando se deben a actividades sindicales lícitas, serían contrarios al principio según el cual nadie debe ser objeto de discriminación en el empleo por su afiliación o sus actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 550.]

717. En un caso el Comité estimó que difícilmente podría aceptar como coincidencia ajena a las actividades sindicales el hecho de que los jefes de departamento decidieran, inmediatamente después de declararse una huelga, convocar juntas de disciplina que, basándose en las hojas de servicio del personal, ordenaron no sólo el despido de varios huelguistas, sino también de siete miembros del comité de empresa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 555.]

718. No se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical bajo pretexto de *despidos por razones económicas*.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 549.]

719. El derecho de presentar peticiones constituye una actividad legítima de las organizaciones sindicales, y los signatarios de peticiones de naturaleza sindical no deberían ser perjudicados ni sancionados por ese tipo de actividades.

[Véase 283.º informe, caso núm. 1479, párrafo 97.]

720. En ningún caso un dirigente sindical debería poder ser despedido por el simple hecho de presentar un pliego de peticiones; ello constituye un acto de discriminación sumamente grave.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1685, párrafo 446.]

721. En un caso, el Comité expresó su preocupación ante el hecho de que los trabajadores puedan *perder su empleo* por ausencia en el trabajo *como consecuencia* de una *detención o condena* debida al ejercicio presunto o comprobado de actividades que la legislación nacional tipifica como delitos y que, conforme a los principios generalmente reconocidos, deberían ser consideradas como actividades sindicales normales y lícitas. En esta forma, los trabajadores no sólo carecen de protección contra actos de discriminación antisindical en el empleo, sino que la propia legislación del país menoscaba las garantías básicas en materia de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 548.]

722. No se ajusta al derecho de huelga permitir a un empleador que se niegue a reintegrar a una parte o a la totalidad de los empleados al final de una huelga, cierre patronal o cualquier otra acción colectiva sin que los interesados tengan el derecho de oponerse a dichos despidos recurriendo ante un tribunal o corte independiente.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1540, párrafo 92.]

723. Las conversaciones bipartitas y el procedimiento administrativo de autorización para proceder al despido, no garantizan una protección adecuada a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical cuando la legislación en vigor permite que un empleador pueda *invocar* simplemente la *«falta de armonía en las relaciones de trabajo»* para justificar el despido de trabajadores que se limitan a ejercer un derecho fundamental de conformidad con los principios de la libertad sindical.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1756, párrafo 414.]

Dirigentes y delegados sindicales

724. Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente

necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 556.]

725. El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 558.]

726. Si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas a su vez no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en la materia deberían ser consideradas como actividades sindicales lícitas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 77.]

727. El Comité indicó que una de la formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 557.]

728. El despido de sindicalistas por ausentarse de su empleo sin el consentimiento del empleador, a fin de concurrir, por ejemplo, a un curso de educación obrera, no parecería constituir de por sí una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 554.]

729. De acuerdo con las conclusiones de un tribunal, una de las razones esenciales del despido de un dirigente sindical fue la de que ejercía ciertas actividades sindicales en horas que pertenecían a su empleador, ocupando el personal de su empleador para fines sindicales y utilizando su posición en la empresa para ejercer presiones indebidas sobre otro empleado, todo esto sin el consentimiento de su empleador. El Comité opinó que, cuando las actividades sindicales se cumplen en esa forma, la persona interesada no puede invocar la

protección del Convenio núm. 98 o, en caso de despido, alegar que se han violado sus legítimos derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 559.]

730. En un caso en que se había despedido a un dirigente sindical que fue reintegrado pocos días después, el Comité señaló que el despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y puede suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales.

[Véase 233.^{er} informe, caso núm. 1207, párrafo 421.]

731. Respecto de los motivos de despido, las actividades de los dirigentes sindicales han de examinarse dentro del contexto de situaciones particulares que pueden ser especialmente tirantes y difíciles en caso de conflictos laborales y de movimientos huelguísticos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 561.]

732. El Comité llamó la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 563.]

733. Una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 560.]

734. La práctica que consiste en inscribir a dirigentes sindicales en «listas negras» constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales, y los gobiernos deberían tomar severas medidas contra tales prácticas.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 564, y 295.^{er} informe, caso núm. 1732, párrafo 357.]

735. En un caso relativo a un gran número de despidos de dirigentes sindicales y de otros sindicalistas, el Comité estimó que sería particularmente

apropiado que el gobierno efectuase una investigación a fin de establecer las verdaderas razones de tales medidas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 565.]

736. El Comité ha recordado a la atención la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), la cual con el fin de garantizar una protección eficaz de los representantes de los trabajadores recomienda entre las medidas que deben adoptarse que, cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 566.]

Necesidad de una protección rápida y eficaz

737. Mientras se garantice de manera efectiva la protección contra los actos de discriminación antisindical, *los métodos* que se adopten para garantizarla a los trabajadores *pueden variar de un Estado a otro*, pero si tales actos de discriminación se produjesen, el gobierno interesado debe, cualesquiera que sean los métodos utilizados normalmente, tomar todas las medidas que considere necesarias para remediar esta situación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 571.]

738. El gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un *procedimiento* que además de expeditivo no sólo debería ser *imparcial* sino también parecerlo a las partes interesadas.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1510, párrafo 522.]

739. Las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una *protección eficaz* contra tales actos.

[Véase 253.º informe, caso núm. 1398, párrafo 242.]

740. La existencia en la legislación de normas de fondo que prohíban los actos de discriminación antisindical no es suficiente si las mismas no van acompañadas de procedimientos eficaces para que se cumplan en la práctica. Así, por ejemplo, puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical. En este sentido cobra toda su importancia el artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone que deberán crearse organismos

adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 567.]

741. El respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de *medios de reparación* que sean *rápidos, económicos* y totalmente imparciales.

[Véase 270.º informe, caso núm. 1471, párrafo 103.]

742. La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica.

[Véanse 289.º informe, caso núm. 1594, párrafo 23, y 297.º informe, caso núm. 1618, párrafo 22.]

743. 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.

[Véanse 292.º informe, caso núm. 1714, párrafo 509; 294.º informe, caso núm. 1724, párrafo 368, y 295.º informe, caso núm. 1724, párrafo 22.]

744. Cuando un gobierno se ha comprometido a garantizar el derecho de sindicación mediante medidas apropiadas, dicha garantía, para que sea eficaz, debe ir acompañada, cuando sea preciso, de medidas que incluyan la protección de los trabajadores contra toda discriminación antisindical en su empleo.

[Véanse 14.º informe, caso núm. 105, párrafo 137, y 259.º informe, caso núm. 1420, párrafo 234.]

745. Es necesario que la legislación establezca en forma expresa recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores con miras a garantizar el cumplimiento eficaz del artículo 1 del Convenio núm. 98.

[Véanse, entre otros, 270.º informe, caso núm. 1429, párrafo 203; 281.º informe, caso núm. 1574, párrafo 222, y 283.º informe, caso núm. 1589, párrafo 316.]

746. El Comité ha señalado la necesidad de garantizar, mediante disposiciones específicas y *sanciones penales y civiles*, la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1499, párrafo 474, e).]

747. Un sistema de protección contra actos de discriminación antisindical que incluye multas severas en caso de despidos antisindicales, intimación administrativa al reintegro y posibilidad de clausura de la empresa no es contrario al Convenio núm. 98.

[Véanse 270.º informe, caso núm. 1460, párrafo 60, y 283.º informe, caso núm. 1596, párrafo 372.]

748. 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.

[Véanse 270.º informe, caso núm. 1460, párrafo 63, y 272.º informe, caso núm. 1506, párrafo 132.]

749. 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.

[Véanse 268.º informe, caso núm. 1435, párrafo 393, 277.º informe, casos núms. 1435, 1446 y 1519, párrafos 146 y 150; 281.º informe, caso núm. 1510, párrafo 95, y 283.º informe, caso núm. 1514, párrafo 121.]

750. Las quejas contra las prácticas antisindicales normalmente deberían examinarse mediante un procedimiento nacional, que además de rápido no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas, las cuales deberían participar en el mismo de una manera apropiada y constructiva.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 570.]

751. El Comité recordó que la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical había puesto de relieve la importancia de prever medios rápidos, económicos y totalmente imparciales para la solución de las quejas por actos de discriminación antisindical; asimismo, llamó la atención sobre la conveniencia de solucionar las quejas, siempre que sea posible, mediante la discusión, no debiendo considerarse la tramitación de las quejas como una forma de litigio; pero, concluía la Comisión, cuando existan diferencias de opinión o de puntos de vista expresados de buena fe, habrá que apelar a tribunales o a personas imparciales, lo que constituye el recurso final en los procedimientos de solución de conflictos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 568.]

752. Además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 569.]

753. El Comité ha considerado, además, que los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan penetrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección, y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales — en particular, las relativas a la discriminación antisindical — se observan estrictamente.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1512, párrafo 559.]

754. 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 281.º informe, caso núm. 1510, párrafo 95.]

Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo

755. Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en los casos de discriminación antisindical.

[Véase 297.º informe, casos núms. 1678, 1695 y 1781, párrafo 426.]

756. En caso de despido de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, el Comité ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones legales correspondientes.

[Véanse 297.º informe, casos núms. 1693, 1754 y 1757, párrafo 187; 297.º informe, caso núm. 1784, párrafo 314; y 297.º informe, caso núm. 1787, párrafo 480.]

757. Deben tomarse las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1580, párrafo 158.]

* * *

Discriminación en perjuicio de empleadores

758. En relación con alegatos de discriminación en perjuicio de dirigentes *empleadores* con motivo de la reforma agraria, el Comité estimó que las disposiciones relativas a la indemnización de las confiscaciones de tierras deberían asegurar una compensación real y justa por las pérdidas así sufridas, y que el gobierno debería volver a examinar las demandas de indemnización a petición de las personas que estiman que han sido perjudicados en el proceso de reforma agraria.

[Véase 261.º informe, casos núms. 1129, 1298, 1344, 1442 y 1454, párrafo 29.]

CAPÍTULO 13

Protección contra los actos de injerencia

759. El artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores.

[Véase 281.º informe, caso núm. 1568, párrafo 379.]

760. En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que 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.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1726, párrafo 418.]

761. El respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Es mucho más importante todavía que los empleadores procedan con cuidado a ese respecto. Por ejemplo, no debieran hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1479, párrafo 387.]

762. Cuando una legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra los actos e injerencias de los empleadores o de sus organizaciones (y estipula que los casos no previstos por la ley se resolverán de acuerdo, entre otros elementos, con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y con el Convenio núm. 98, en virtud de su ratificación por ese país), sería conveniente que el gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas

para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 576.]

763. La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de injerencia por parte de las autoridades o por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las unas con respecto de las otras, es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica.

[Véanse 289.º informe, caso núm. 1594, párrafo 23, y 297.º informe, caso núm. 1618, párrafo 22.]

764. Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, *recursos y sanciones* suficientemente *disuasivos* contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 577, 292.º informe, caso núm. 1714, párrafo 509, 294.º informe, caso núm. 1724, párrafo 368, y 295.º informe, caso núm. 1724, párrafo 22.]

765. Respecto a la existencia de dos comisiones directivas en el seno del sindicato, una de ellas alegadamente manipulada por el empleador, el Comité señaló que era necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra los actos de injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1435, párrafo 391.]

766. El empleador que intenta persuadir a los trabajadores de que retiren la autorización dada a un sindicato para que negocie en su nombre podría dar lugar a injerencias indebidas en la decisión de los trabajadores y socavar la fuerza del sindicato, dificultándose así la negociación colectiva, contrariamente al principio con arreglo al cual ésta ha de promoverse.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 730.]

767. Las disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones de trabajadores a través de promociones artificiales de los trabajadores constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1534, párrafo 472, b).]

768. Basándose en una observación formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto de una legislación, el Comité hizo observar que un trabajador para quien se invocara como motivo de despido, por ejemplo, «la negligencia en el desempeño de sus deberes», muy

difícilmente podría probar que el motivo real del despido fue su actividad sindical. Además, como los recursos previstos no tienen carácter suspensivo, el dirigente despedido debe, en virtud de la ley, abandonar su puesto sindical desde el momento del despido. El Comité estimó, pues, que la legislación podría permitir a los directores de empresas perturbar las actividades de un sindicato, siendo contrario al artículo 2 del Convenio núm. 98, según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben 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.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 579.]

769. Las circulares publicadas por una compañía invitando a los trabajadores a declarar a qué sindicato pertenecían, aun cuando no tuvieran por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, pueden muy naturalmente considerarse como que implican tal injerencia.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 578.]

770. El hecho de que uno de los miembros del gobierno sea al mismo tiempo dirigente de un sindicato que representa a categorías de trabajadores al servicio del Estado puede permitir actos de injerencia en violación del artículo 2 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 580.]

771. Teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 741, h).]

* * *

Asociaciones solidaristas ¹

1. Definición

772. Una ley de asociaciones solidaristas prevé que se constituirán con 12 o más trabajadores y las define en la forma siguiente: «Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos [procurar la justicia y la paz social, la armonía obreropatrolal y el desarrollo integral de sus asociados], podrán adquirir toda clase de bienes,

¹ Las cuestiones que se han planteado en relación con las asociaciones solidaristas a nivel de legislación y de práctica en varios países cubren asuntos de discriminación e injerencia antisindicales, así como de negociación colectiva.

celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido, podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos, culturales, espirituales, sociales y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores y entre éstos y sus patronos». Los recursos de las asociaciones son el ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la asamblea general y el aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores, que será fijado de común acuerdo entre ambos.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1483, párrafo 441.]

773. Las asociaciones solidaristas son asociaciones de trabajadores cuya constitución está subordinada al aporte del empleador del que dependen, financiadas con arreglo al principio mutualista por los trabajadores y por los empleadores, con fines económicos-sociales de bienestar material (ahorro, crédito, inversión, programas de vivienda, educativos, etc.), y de unión y cooperación entre trabajadores y empleadores, cuyos órganos deben integrarse por trabajadores aunque puede participar en ellos un representante patronal con voz pero sin voto. A juicio del Comité, si bien nada impide desde el punto de vista de los principios de los Convenios núms. 87 y 98 que trabajadores y empleadores busquen formas de cooperación, inclusive de naturaleza mutualista, para el logro de objetivos sociales, corresponde al Comité, en la medida en que tales formas de cooperación cristalicen en estructuras y organizaciones permanentes, asegurarse de que la legislación y funcionamiento en la práctica de las asociaciones solidaristas no interfieren en las actividades y funciones propias de los sindicatos.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1483, párrafo 316.]

2. Garantías para evitar que realicen actividades sindicales

774. La reglamentación relativa a las «asociaciones solidaristas» debería respetar las actividades de los sindicatos garantizadas en el Convenio núm. 98.

[Véanse, 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 94; 259.º informe, caso núm. 1459, párrafo 304.]

775. Deben tomarse las medidas legislativas y de otro orden necesarias para garantizar que las asociaciones solidaristas no asuman actividades sindicales, y para que se garantice una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical y la eliminación de toda desigualdad de trato en favor de las asociaciones solidaristas.

[Véase 278.º informe, caso núm. 1483, párrafo 191, c.)]

776. En cuanto a los alegatos relativos al «solidarismo», el Comité recuerda la importancia que presta a que, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 98, se garantice la protección contra los actos de injerencia de los empleadores tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1459, párrafo 306, i.]

777. En cuanto a alegatos sobre las actividades de las organizaciones solidaristas para contrarrestar la acción sindical, el Comité señaló a la atención del gobierno el artículo 2 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), cuyo texto dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras y que se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1734, párrafo 384.]

778. La interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales incluida la negociación colectiva, a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, que se refiere al fomento de la negociación entre los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores.

[Véanse 278.º informe, caso núm. 1483, párrafo 188 y 281.º informe, caso núm. 1568, párrafo 380.]

779. Las asociaciones solidaristas financiadas en parte por los empleadores, integradas por trabajadores pero también por altos cuadros y personal de confianza del empleador y a menudo suscitadas por los empleadores, no pueden realizar un papel como organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva, proceso éste que debe llevarse a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas. Esta situación plantea pues problemas de aplicación con respecto al artículo 2 del Convenio núm. 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

[Véanse 278.º informe, caso núm. 1483, párrafo 188, y 281.º informe, caso núm. 1568, párrafo 380.]

780. En relación con las asociaciones solidaristas el Comité subrayó la importancia fundamental del principio del tripartismo preconizado por la OIT,

que supone organizaciones independientes (entre ellas y respecto de las autoridades públicas) de trabajadores por una parte y de empleadores por otra y pidió que el gobierno tomara medidas en concertación con las centrales sindicales, con miras a crear las condiciones necesarias para el fortalecimiento del movimiento sindical independiente y para el desarrollo de sus actividades en materia de obras sociales.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1483, párrafo 442.]

CAPÍTULO 14

Negociación colectiva

Titularidad del derecho de negociación colectiva

781. Debería estimularse y fomentarse entre los *empleadores* y las *organizaciones de empleadores*, por una parte, y las *organizaciones de trabajadores*, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1391, párrafo 82, y 295.º informe, caso núm. 1771, párrafo 494.]

782. 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* de 1985, párrafo 583.]

783. Las *federaciones* y *confederaciones* deberían poder concluir convenios colectivos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 582.]

784. El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 588.]

La negociación colectiva con representantes no sindicales

785. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva, a las

organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los *representantes de los trabajadores no organizados* solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 608.]

786. La Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos (1951) dispone: «A los efectos de la presente Recomendación, la expresión ‘contrato colectivo’ comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.» A este respecto, el Comité subrayó que la mencionada Recomendación pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva. La *negociación directa entre la empresa y sus trabajadores*, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafos 28 y 29.]

787. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1459, párrafo 305.]

788. La posibilidad de que los delegados del personal, que representen al 10 por ciento de los trabajadores, celebren convenios colectivos con el empleador, aun en el supuesto de que existan ya una o varias asociaciones laborales, no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98; además, habida cuenta del reducido porcentaje mencionado, dicha posibilidad puede menoscabar la posición de las organizaciones de trabajadores, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 154.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 584.]

789. Teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en

nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 741, h).]

790. La interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales incluida la negociación colectiva, a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un *grupo no sindicalizado de trabajadores*, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, que se refiere al fomento de la negociación entre los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. El Comité considera también que al estar las asociaciones solidaristas financiadas en parte por los empleadores, integradas por trabajadores pero también por altos cuadros y personal de confianza del empleador y a menudo suscitadas por los empleadores, no pueden realizar un papel como organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva, proceso éste que debe llevarse a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas. Esta situación plantea pues problemas de aplicación con respecto al artículo 2 del Convenio núm. 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

[Véanse 278.º informe, caso núm. 1483, párrafo 188, y 281.º informe, caso núm. 1568, párrafo 380.]

791. Si el ofrecimiento directo de la empresa a sus trabajadores es sólo una reiteración de las propuestas que había hecho ya al sindicato y que éste había rechazado, y posteriormente vuelven a reanudarse las negociaciones entre la empresa y el sindicato, el Comité ha considerado que en tales circunstancias los querellantes no demuestran una violación de los derechos sindicales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 610.]

Trabajadores y materias cubiertas por la negociación colectiva

792. El Convenio núm. 98, en especial su artículo 4, relativo al estímulo y fomento de la negociación colectiva, es de aplicación tanto en el *sector privado* como en el de las *empresas nacionalizadas y organismos públicos*.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 597.]

793. 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 291.º informe, caso núm. 1557, párrafo 285, a).]

794. Conviene establecer una distinción entre los *funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado* (funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podría excluirse del campo de aplicación del Convenio núm. 98 a la primera categoría de trabajadores a que se ha hecho referencia.

[Véase 243.º informe, caso núm. 1348, párrafo 289.]

795. 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.

[Véase 240.º informe, caso núm. 1304, párrafo 90.]

796. Los empleados de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas.

[Véase 259.º informe, casos núms. 1429, 1436, 1636, 1657 y 1665, párrafo 677.]

797. El Comité recordó que el Convenio núm. 98 se aplica a los empleados de correos y telecomunicaciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 602.]

798. En un caso en que se trataba de someter a los trabajadores del Banco Nacional al régimen laboral privado, el Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre el régimen de derecho público o de derecho privado al que se vaya a sujetar a estos trabajadores. No obstante, habida cuenta de que los Convenios núms. 87 y 98 se aplican a todos los trabajadores del sector bancario, el Comité expresó la esperanza de que se reconocería a los trabajadores bancarios el derecho de concluir convenios colectivos y el de afiliarse a las federaciones que estimen convenientes.

[Véase 226.º informe, caso núm. 1181, párrafo 401.]

799. En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio

de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo».

[*Libertad sindical y relaciones de trabajo*, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30.ª reunión, Ginebra, 1947, página 51; véase también 262.º informe, caso núm. 1458, párrafo 143.]

800. No parece que pueda excluirse, basándose en sus funciones, al *personal* de un instituto nacional de *radiotelevisión*, establecimiento público, del principio concerniente a la promoción de la negociación colectiva.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 599.]

801. En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y las políticas sociales formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni de negociación colectiva. El Comité consideró que las disposiciones legales sobre las *zonas francas* de exportación deberían garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1726, párrafo 409.]

802. Ninguna disposición del Convenio núm. 98 autoriza la exclusión del *personal temporero* de su campo de aplicación.

[Véase 273.º informe, caso núm. 1521, párrafo 36.]

803. Al examinar una legislación que permitía excluir de los convenios colectivos a los *marinos no residentes* en el país, el Comité pidió al gobierno que adopte medidas para enmendar la ley de forma que la negociación colectiva plena y voluntaria de todos los marinos que prestan servicio en barcos de pabellón nacional sea una realidad.

[Véase 262.º informe, caso núm. 1470, párrafo 78, b).]

804. El Comité ha llamado la atención sobre la importancia de que en el *sector de la educación* se promueva la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase 244.º informe, caso núm. 1349, párrafo 205.]

805. Los técnicos de la *aviación civil* que prestan servicios dentro de la jurisdicción de las fuerzas armadas no pueden considerarse, en razón de las tareas que realizan, como pertenecientes a tales fuerzas armadas a los fines de su exclusión de las garantías del Convenio núm. 98; correspondería aplicar a estos

trabajadores la norma enunciada en el artículo 4 del Convenio, relativa a la negociación colectiva.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 603.]

806. Una legislación que excluya la *duración del trabajo* del campo de aplicación de la negociación colectiva, salvo cuando hay autorización gubernamental, parece atentar contra el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo garantizadas por el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase 248.º informe, caso núm. 1370, párrafo 224.]

807. Por lo que se refiere a la prohibición por vía legislativa de la incorporación de la cláusula de *boicoteo* de solidaridad en los convenios colectivos, el Comité consideró que no se debían incluir en la legislación restricciones a tales cláusulas.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1430, párrafo 195, g).]

808. De conformidad con los principios de la libertad sindical, los convenios colectivos deberían poder prever un sistema de *deducción de las cuotas sindicales*, sin injerencia por parte de las autoridades.

[Véase 289.º informe, caso núm. 1594, párrafo 24.]

809. El Comité llamó la atención sobre el hecho de que, cuando la legislación establece ciertas limitaciones en materia de *atribución de empleos*, tales limitaciones pueden impedir la negociación de convenios colectivos para mejorar las condiciones de empleo, incluidas las condiciones que reglamentan el acceso a empleos determinados, infringiendo, por consiguiente, los derechos de los trabajadores interesados en lo que respecta a la negociación colectiva y a la mejora de sus condiciones de trabajo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 625.]

810. Una legislación que modifica convenios colectivos que ya estaban en vigor desde hacía cierto tiempo y que prohíbe que en el futuro se concluyan convenios colectivos concernientes a la *dotación de buques*, no está de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 628.]

811. Una legislación que faculta al Ministerio del Trabajo para fijar las normas relativas a *salarios, jornada de trabajo, descanso y vacaciones* y condiciones de trabajo, debiendo limitarse los convenios colectivos a recoger dichas normas, y que excluye de la esfera de la negociación colectiva aspectos tan

importantes de las condiciones de trabajo, no está en conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 629.]

812. A propósito de una denuncia relativa a la negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recordó 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* de 1985, párrafo 630.]

813. La determinación de las *líneas generales de la política de la enseñanza*, aunque constituya una cuestión sobre la cual puede ser normal que se consulte a las organizaciones de personal docente, no se presta a negociaciones colectivas entre estas organizaciones y las autoridades competentes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 631.]

El principio de la negociación de buena fe

814. El Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1206, párrafo 134.]

815. Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que *hagan 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.

[Véanse 275.º informe, caso núm. 1493, párrafo 142; 284.º informe, caso núm. 1619, párrafo 360, a); 295.º informe, caso núm. 1718, párrafo 300, y 295.º informe, caso núm. 1771, párrafo 494.]

816. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone *evitar todo retraso injustificado* en el desarrollo de las negociaciones.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1686, párrafo 292.]

817. 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.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 589; 139.º informe, caso núm. 725, párrafo 279; 236.º informe, caso núm. 1275, párrafo 457, caso núm. 1206, párrafo 493 y caso núm. 1291, párrafo 695; 259.º informe, caso núm. 1403, párrafo 81, 259.º informe, caso núm. 1309, párrafo 418, y 262.º informe, caso núm. 1467, párrafo 226.]

818. Los *acuerdos* deben ser *de cumplimiento obligatorio* para las partes.

[Véase 236.º informe, caso núm. 1206, párrafo 511.]

El reconocimiento de las organizaciones más representativas

819. La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) enumera diversas medidas encaminadas a promover la negociación colectiva, incluido el *reconocimiento de las organizaciones representativas* de empleadores y de trabajadores (párrafo 3, a).

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 729.]

820. En un caso en que los derechos de representación de la totalidad de los trabajadores del sector de que se trataba parecían haber sido conferidos a organizaciones de limitada representatividad a nivel nacional, el Comité estimó que si la legislación nacional establece mecanismos para la representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores, esa representación debería recaer normalmente en la organización mayoritaria de la categoría y los gobiernos deberían abstenerse de toda intervención que pudiera desvirtuar dicho principio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 611.]

821. 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.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 617.]

822. El reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en su empresa, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de empleo a nivel del establecimiento.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 618.]

823. Los empleadores deberían reconocer a las organizaciones representativas de trabajadores en una industria determinada a los fines de la negociación colectiva.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 619.]

824. Las autoridades competentes deberían tener siempre la facultad de proceder a una verificación objetiva de cualquier solicitud de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a condición de que la solicitud les parezca plausible. Si se prueba que el sindicato interesado representa a la mayoría de los trabajadores, las autoridades deberían adoptar medidas de conciliación apropiadas para obtener que los empleadores reconozcan a dicho sindicato con fines de negociación colectiva.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 620.]

825. Si un sindicato distinto del que firmó un convenio se convierte en sindicato mayoritario y pide la anulación del mismo, las autoridades, independientemente de lo previsto en el convenio, deberían dirigirse al empleador en la forma apropiada a los fines del reconocimiento de dicho sindicato.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 621.]

826. Cuando las autoridades tienen la facultad de organizar votaciones para saber cuál es el sindicato mayoritario que debe representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas, siempre deberían hacer celebrar tales votaciones si no se percibiera claramente por qué sindicato desean estar representados los trabajadores.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 622.]

827. Cuando, según el sistema en vigor, el sindicato más representativo goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, dicho sindicato debe determinarse con arreglo a criterios objetivos y previamente determinados a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o de abuso.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 623.]

828. Si bien las administraciones públicas tienen derecho a decidir si se proponen negociar en el ámbito nacional o en el ámbito regional, cualquiera que sea el ámbito en que se realice la negociación, los trabajadores deberían tener derecho a elegir la organización que los representará en las negociaciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 607.]

829. Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho

de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 616.]

830. Cuando, en un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían concederse a los sindicatos de la unidad, por lo menos en nombre de sus propios afiliados.

[Véase 226.º informe, caso núm. 1158, párrafo 320.]

831. En cuanto a una disposición que imponía que sólo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, el Comité consideró que esta disposición no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara medidas para que, en consulta con las organizaciones interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados.

[Véase 298.º informe, caso núm. 1612, párrafo 20.]

832. El requisito de un mínimo de 1.000 miembros estipulado por la ley para conceder derechos exclusivos de negociación puede privar a los trabajadores pertenecientes a pequeñas unidades de negociación, o que se hallan dispersos por amplias zonas geográficas, del derecho a constituir organizaciones que puedan ejercer plenamente las actividades sindicales, lo cual es contrario a los principios de la libertad sindical.

[Véase 265.º informe, caso núm. 1385, párrafo 282, b).]

833. Si ningún sindicato representaba a más del 50 por ciento de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros.

[Véase 260.º informe, casos núms. 997, 999 y 1029, párrafo 37.]

834. Aun cuando no sea 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, tal sería el caso solamente si se prevén al mismo tiempo una serie de garantías. A este respecto, el Comité señaló que en varios países, en los que se ha establecido el procedimiento que consiste en conceder a los sindicatos un certificado por el

cual se les atribuye el carácter de agentes exclusivos de negociación, se ha considerado esencial que tales garantías aseguren: *a)* que la certificación sea hecha por un organismo independiente; *b)* que la organización representativa sea elegida por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad interesada; *c)* que la organización que no obtenga un número de votos suficiente tenga derecho a solicitar una nueva elección después de un período dado; *d)* que toda organización que no sea la que hubiera obtenido el certificado tenga derecho a solicitar nueva elección una vez transcurrido, desde la elección anterior, un período determinado, a menudo de 12 meses.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 237.]

835. Las autoridades competentes deberían estar siempre habilitadas para proceder a una verificación objetiva de toda reclamación de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de una empresa, siempre que tal afirmación parezca plausible.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 242.]

836. Si se modifica la relación de fuerzas entre sindicatos que pugnan por un derecho preferente o la facultad de representar de manera exclusiva a los trabajadores en las negociaciones colectivas, es conveniente que exista la posibilidad de reconsiderar los elementos de hecho en que se había basado la atribución de tal derecho o facultad. De no existir semejante posibilidad, puede ocurrir que la mayoría de los trabajadores interesados estén representados por un sindicato al que durante un período excesivamente largo se le haya impedido, de hecho o en derecho, organizar su administración y actividades con el fin de promover plenamente y defender los intereses de sus afiliados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 241.]

837. Si las autoridades están facultadas para celebrar votaciones con objeto de determinar el sindicato mayoritario que ha de representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas, siempre deben celebrarse tales votaciones si existieran dudas en cuanto a qué sindicato desean los trabajadores que los represente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 243.]

838. Para alentar el desarrollo armonioso de negociaciones colectivas y evitar los conflictos, convendría aplicar, siempre que existan, los procedimientos destinados a designar a los sindicatos más representativos a los fines de negociación colectiva, cuando no se sepa claramente por cuál de esos sindicatos desean optar los trabajadores. Cuando no existan tales procedimientos, llegado el caso, las autoridades tendrían que examinar la posibilidad de instituir reglas objetivas al respecto.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 244.]

839. En un caso en que un proyecto de ley sobre la creación de comités de negociación en los servicios públicos establecía la obligación de efectuar el cómputo de los miembros cotizantes de los sindicatos para establecer su representatividad y un control ejercido por una comisión presidida por un magistrado (verificación prevista cada seis años o en cualquier momento a pedido de un sindicato), el Comité observó que, aunque en general pueda ser conveniente una votación para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, las investigaciones previstas por el proyecto de ley daban al parecer serias garantías por lo que se refiere al secreto y a la imparcialidad indispensables para esa misión.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 245.]

840. El requisito establecido por la ley con arreglo al cual un sindicato ha de demostrar que ha sido habilitado por todos los trabajadores que pretende representar en las negociaciones relativas a un contrato colectivo de empleo es excesivo e incompatible con los principios de la libertad sindical, ya que podría ser aplicado como un impedimento al derecho de las organizaciones a representar a sus miembros.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 741, i.)]

841. En la medida en que sean representantes sindicales los que celebren convenios colectivos, el requisito de la aprobación por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados puede constituir una traba para la negociación colectiva, incompatible con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 585.]

842. El hecho de que no se admita a una organización sindical para participar en las comisiones paritarias no implica forzosamente que exista una violación de los derechos sindicales de tal organización. Pero para que no se produzca violación es preciso que se cumplan dos condiciones: primero, que la razón por la que se haya descartado al sindicato de la participación en una comisión paritaria radique en su falta de representatividad objetivamente determinada; segundo, que, a pesar de su no participación, los demás derechos de que disfrute ese sindicato y las actividades que pueda desplegar le permitan efectivamente promover y defender los intereses de sus miembros, en armonía con el artículo 10 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 612.]

843. En un caso en que el gobierno, atendiendo a las condiciones nacionales, había limitado el derecho de entablar negociaciones colectivas a las dos centrales obreras nacionales de ámbito general, el Comité estimó que ello no debiera ser óbice para que el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores de determinada categoría defienda los intereses de sus afiliados. El Comité recomendó que se invitara al gobierno a examinar las medidas que podría tomar, de

conformidad con las condiciones nacionales, para dar al sindicato la posibilidad de participar en el proceso de negociación colectiva, de modo que pueda representar y defender debidamente los intereses colectivos de sus afiliados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 613.]

El principio de la negociación libre y voluntaria

844. La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1563, párrafo 372.]

845. 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.

[Véanse 211.º informe, casos núms. 1035 y 1050, párrafo 110 y 238.º informe, caso núm. 1232, párrafo 46.]

846. 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* de 1985, párrafo 614.]

847. La utilización de la negociación colectiva para solucionar problemas de racionalización en las empresas y mejorar la eficiencia de éstas puede conducir a resultados ventajosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Pero si este tipo de negociación colectiva se desarrolla de acuerdo con un régimen especial que, en síntesis, impone la negociación a las organizaciones sindicales sobre los aspectos que señale la autoridad laboral, determina que el lapso de las negociaciones no debe exceder de un período determinado y establece que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio sean decididos por arbitraje de dicha autoridad, este régimen legal no responde al principio de la negociación voluntaria que inspira la norma contenida en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 594.]

848. 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 292.º informe, caso núm. 1731, párrafo 785.]

849. 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 1985, párrafo 595.]

850. En lo que se refiere a la *prohibición de la intervención de terceros* en la solución de los conflictos, el Comité estimó que esta exclusión constituye una grave limitación al libre funcionamiento de las organizaciones sindicales ya que priva a las organizaciones sindicales de ser asistidas por consejeros.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1629, párrafo 564.]

1. Nivel de la negociación

851. En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1450, párrafo 216.]

852. La determinación del nivel de la negociación debería depender de la voluntad de las partes. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 632.]

853. La legislación no debería obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 633.]

854. El requisito de mayoría no sólo del número de trabajadores sino también de las empresas para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio puede plantear problemas de aplicación con el Convenio núm. 98.

[Véase 294.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 22.]

855. Para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación. No obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un

organismo independiente de las partes. El Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 634.]

856. Cuando un gobierno trata de modificar estructuras de negociación en las que actúa directa o indirectamente en calidad de empleador, es particularmente importante seguir un procedimiento de consulta adecuado por el que todos los objetivos que se consideren como de interés nacional general puedan ser examinados por todas las partes interesadas, de conformidad con los principios establecidos en la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

[Véase 286.º informe, caso núm. 1624, párrafo 227.]

857. Deberían llevarse a cabo consultas antes de introducir la ley por la cual el gobierno se propone modificar las estructuras de negociación en las cuales participa efectivamente o indirectamente como empleador.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1607, párrafo 594, c.)]

2. Carácter voluntario de los mecanismos destinados a facilitar la negociación

858. Los organismos encargados de resolver los conflictos entre las partes de una negociación colectiva deberían ser independientes y el recurso a tales organismos debería hacerse en forma voluntaria.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 586.]

859. Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1430, párrafos 178 y 179.]

Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria

1. El arbitraje obligatorio

860. El recurso de arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo en la negociación colectiva sólo es admisible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto (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 286.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 461.]

861. La imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1617, párrafo 1006.]

862. Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1450, párrafo 217.]

863. Una disposición que permite que una de las partes del conflicto pueda, unilateralmente, solicitar la intervención de la autoridad del trabajo para que se aboque a la solución del mismo presenta un riesgo contra el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y es contraria al fomento de la negociación colectiva.

[Véase 265.º informe, casos núms. 1478 y 1484, párrafo 547.]

864. En un caso, el Comité lamentó que el gobierno no haya dado prioridad a la negociación colectiva como medio para reglamentar las condiciones de empleo en un *servicio no esencial*, y que, en lugar de ello, se haya sentido obligado a recurrir al procedimiento de arbitraje obligatorio en este conflicto.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1680, párrafo 157.]

865. La utilización de la negociación colectiva para solucionar problemas de racionalización en las empresas y mejorar la eficiencia de éstas puede conducir a resultados ventajosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Pero si este tipo de negociación colectiva se desarrolla de acuerdo con un régimen especial que, en síntesis, impone la negociación a las organizaciones sindicales sobre los aspectos que señale la autoridad laboral, determina que el lapso de las negociaciones no debe exceder de un período determinado y establece que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio sean decididos por arbitraje de

dicha autoridad, este régimen legal no responde al principio de la negociación voluntaria que inspira la norma contenida en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 594.]

2. *La intervención de las autoridades en la negociación colectiva*

a) *Redacción de los convenios colectivos*

866. La intervención de un representante de la autoridad pública en la redacción de los convenios colectivos, si no se limita a un papel de mera ayuda técnica, parece inconciliable con el espíritu del artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 592.]

867. 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 y 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* de 1985, párrafo 636.]

868. Una legislación que autoriza el rechazo del registro de un convenio colectivo por *defectos de forma* no sería contraria al principio de negociación voluntaria. En cambio, si tal legislación implicara que el rechazo del registro podría basarse en motivos tales como que es contrario a la política general del gobierno, ello equivaldría a exigir una aprobación previa para la entrada en vigor de un convenio colectivo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 638.]

b) *Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados y política económica nacional*

869. Las disposiciones legales que someten las convenciones colectivas a la aprobación del Ministerio del Trabajo por razones de política económica, de manera que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no pueden fijar libremente los salarios no son conformes al artículo 4 del Convenio núm. 98 sobre el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria.

[Véase 258.º informe, casos núms. 1129 y 1298, párrafo 51.]

870. Los requisitos de la aprobación del Consejo de Ministros para los convenios negociados y de la conformidad con la política y directivas adoptadas

unilateralmente para el sector público no son plenamente conformes con los principios de la libertad sindical, quedando bien entendido que ello se aplica a todos los trabajadores cubiertos por el Convenio núm. 98.

[Véase 275.º informe, caso núm. 1505, párrafo 166, a).]

871. La necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para establecer las condiciones de empleo. Aun cuando la negativa de aprobación administrativa pueda ser objeto de un recurso judicial, el sistema mismo de la aprobación administrativa previa es contrario a todo el sistema de negociaciones voluntarias.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 635.]

872. La oposición al principio de la aprobación previa de los convenios colectivos por el gobierno no significa que no puedan ponerse en práctica medios para que las partes, al negociar convenios colectivos, tengan voluntariamente en cuenta las cuestiones de política económica y social del gobierno y la salvaguardia del interés general. Pero para esto, es necesario ante todo que los objetivos a los que se reconoce un interés general sean sometidos a una amplia discusión por dichas partes, a nivel nacional, mediante un organismo consultivo, de conformidad con el principio enunciado en la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). Podría asimismo estudiarse la posibilidad de un procedimiento que permita señalar en ciertos casos a la atención de las partes las consideraciones de interés general que pudiesen requerir un nuevo examen de los convenios en cuestión. Sin embargo, en cada caso debería utilizarse la persuasión y no la compulsión. Así, más bien que subordinar la validez de los convenios colectivos a la aprobación gubernamental, se podría prever que todo convenio colectivo que sea presentado al Ministerio del Trabajo entrará normalmente en vigor en un plazo razonable a partir del momento de su presentación; cuando la autoridad pública considerase que los términos del convenio propuesto son claramente contrarios a los objetivos de la política económica reconocidos como deseables en el interés general, el caso podría ser sometido al juicio y recomendación de un organismo consultivo apropiado, pero quedando entendido que las partes quedarían libres de adoptar la decisión final.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 644.]

873. El requisito de homologación ministerial para que un convenio colectivo pueda entrar en vigor no está en plena conformidad con los principios de negociación voluntaria establecidos en el Convenio núm. 98. En el caso en que los términos de ciertos convenios colectivos pareciesen contrarios a consideraciones de interés general se podría prever un procedimiento a los efectos de señalar tales consideraciones a la atención de las partes, a fin de que procedan a un nuevo

examen, quedando entendido que conservarán su libertad en cuanto a la decisión final. El establecimiento de un sistema de este tipo estaría de acuerdo con el principio de que los sindicatos deben tener derecho, mediante negociaciones colectivas, 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 en forma que limite ese derecho.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 643.]

874. Una disposición que establece como motivo de negativa de homologación, la inclusión en un convenio colectivo de una cláusula que atenta contra el «derecho del Estado a coordinar la vida económica de la nación y ejercer un control general a ese respecto», entraña el riesgo de que se restrinja gravemente la libre negociación de convenios colectivos.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 637.]

c) *Intervenciones administrativas o legislativas que impiden el cumplimiento de convenios colectivos en vigor o imponen la renegociación de convenios colectivos existentes*

875. El recurso reiterado a *restricciones legislativas* de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros. Además, esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la afiliación a un sindicato. Los posibles miembros o adherentes pueden verse así inducidos a considerar que es inútil adherirse a una organización cuya finalidad principal es representar a sus miembros en las negociaciones colectivas si comprueban que los resultados de las mismas se anulan a menudo por vía legislativa.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1607, párrafo 589 y 284.º informe, caso núm. 1616, párrafo 637.]

876. La *suspensión* o la *derogación* — por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes — de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1684, párrafos 127 y 128.]

877. Si bien el Comité estima que la aplicación de medidas de restricciones salariales debe ser oportuna para que tengan la máxima repercusión posible sobre la situación económica, considera que la *interrupción de contratos ya negociados*

no está en conformidad con los principios de la libre negociación colectiva ya que tales contratos deben ser respetados.

[Véase 241.º informe, casos núms. 1172, 1234, 1247 y 1260, párrafo 116.]

878. Una legislación que obliga a las partes a *negociar nuevamente* convenios colectivos vigentes es contraria a los principios de la negociación colectiva.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 462.]

879. Al examinar alegatos de *anulación y renegociación forzosa* de convenios colectivos por razones de crisis económica, el Comité consideró que la imposición de la renegociación de convenios vigentes en virtud de una ley es contraria a los principios de libre negociación colectiva voluntaria consagrada en el Convenio núm. 98, e insistió en que el gobierno «debería haberse esforzado para que la renegociación fuera decidida en virtud de un acuerdo entre las partes concernidas».

[Véanse 281.º informe, caso núm. 1586, párrafo 434; 292.º informe, caso núm. 1684, párrafo 126.]

880. El desarrollo de las relaciones laborales se vería favorecido si las autoridades públicas al hacer frente a los problemas relativos a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, adoptaran soluciones que no entrañasen modificaciones de lo convenido sin la anuencia de ambas partes.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1502, párrafo 242.]

d) Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos

881. Refiriéndose a una ley sobre la prolongación de los convenios colectivos, subsecuente a anteriores intervenciones gubernamentales en materia de negociación colectiva, el Comité señaló que tales medidas, implicando como lo hacen, una intervención reglamentaria en el proceso de la negociación colectiva, únicamente debieran tomarse en casos de urgencia y por breves períodos. El Comité confió en que, en el futuro, no se tomarían tales medidas de injerencia en la libre negociación colectiva o de restricción del derecho de los trabajadores a defender sus intereses económicos y sociales a través de acciones sindicales.

[Véase 243.º informe, caso núm. 1338, párrafo 267.]

e) Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras

882. 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* de 1985, párrafo 641.]

883. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones (sector público y privado), el Comité subrayó que los convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes) y en lo que respecta a *negociaciones futuras* sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «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* de 1985, párrafo 641.]

884. En cualquier caso, *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.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1548, párrafo 128.]

885. En un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1758, párrafo 227.]

886. 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 efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes si mejora la situación fiscal y económica.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1722, párrafo 554, b).]

887. La imposición de restricciones a la negociación colectiva durante un período de tres años constituye un plazo demasiado largo.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1491, párrafo 74.]

888. En los casos en que un gobierno adopta medidas de restricciones salariales para imponer controles financieros, debe procurarse garantizar la continuidad de la negociación colectiva sobre las cuestiones no monetarias y el ejercicio de la actividad sindical normal por parte de los sindicatos y sus afiliados.

[Véase 241.º informe, casos núms. 1172, 1234, 1247 y 1260, párrafo 117.]

889. No corresponde al Comité determinar qué porcentaje de disminución salarial es aceptable por razones financieras, pero en lo posible dichas medidas deberían aplicarse sólo a aquellos sectores que realmente tienen que hacer frente a una situación de emergencia.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1491, párrafo 73.]

890. En lo que respecta a la obligación legal de que las convenciones colectivas futuras se ajusten a criterios *de productividad*, el Comité recordó que si en el marco de una política de estabilización un gobierno considera que por razones imperiosas la tasa de salarios no puede fijarse libremente (en el presente caso específico la determinación de dicha tasa excluye la indexación y debe ajustarse a los índices de aumento de la productividad) por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse sólo excepcionalmente, limitándola a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. Este principio tiene tanta más importancia cuanto que sucesivas limitaciones pueden llevar a una prolongada limitación de las negociaciones salariales, contraria al fomento de la negociación colectiva voluntaria.

[Véanse 279.º informe del Comité, casos núms. 1560 y 1567, párrafo 714, y 292.º informe, caso núm. 1684, párrafo 129.]

f) Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida

891. Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 las disposiciones de la legislación que prohíben la negociación de aumentos salariales por encima del alza del costo de la vida; una limitación de este tipo sólo sería admisible si queda en el marco de una política de estabilización económica, pero siempre que se aplicase como medida de excepción, se limitase a lo necesario y no excediera de un período razonable.

[Véanse 259.º informe, caso núm. 1450, párrafo 213, 283.º informe, caso núm. 1614, párrafos 62 y 63, y 286.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 461.]

892. En un caso en que medidas gubernamentales habían fijado la norma de referencia en materia de ajuste de salarios, aun cuando las partes habían fijado ciertas reglas de ajuste de salarios, el Comité recordó que la intervención gubernamental en materias que, desde hace mucho tiempo, siempre han sido negociadas libremente por las partes, podría poner en entredicho el principio de la libre negociación colectiva reconocido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, a menos que vaya acompañada de ciertas garantías y, sobre todo, que su duración sea limitada.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 642.]

g) *Facultades presupuestarias y negociación colectiva*

893. 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 este derecho como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1557, párrafo 285, a).]

894. Las *facultades presupuestarias reservadas a la autoridad legislativa* no deberían tener por resultado impedir el cumplimiento de los convenios colectivos celebrados directamente por esa autoridad o en su nombre.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 604.]

895. El Comité ha considerado que el ejercicio de las *prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera* de una manera que tenga por efecto impedir o limitar el cumplimiento de convenios colectivos que hayan previamente negociado los organismos públicos, no es compatible con el principio de la libertad de negociación colectiva.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 640; 234.º informe, caso núm. 1173, párrafo 87; 279.º informe, casos núms. 1560 y 1567, párrafo 712, y 295.º informe, caso núm. 1775, párrafo 513.]

896. En la medida en que los ingresos de las empresas y entidades públicas dependan de los presupuestos del Estado, no sería objetable que — después de una amplia discusión y consulta entre los empleadores y las organizaciones sindicales interesadas en el seno de un sistema que cuente con la confianza de las partes — se establecieran *topes salariales en las leyes de presupuesto del Estado*, ni tampoco 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.

[Véanse 287.º informe, caso núm. 1617, párrafo 64, y 291.º informe, caso núm. 1694, párrafo 79.]

897. En lo que respecta a la exigencia de un *dictamen previo* (realizado por las *autoridades financieras* y no por la entidad o empresa pública de que se trate) sobre los proyectos de contrato colectivo en el sector público y los gastos que implicarían, el Comité señaló que era 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. Este órgano, que realiza el dictamen previo, puede también formular de hecho recomendaciones en función de la política económica del gobierno o velar por que no se produzcan discriminaciones en las condiciones de trabajo de los empleados de distintas

entidades o empresas públicas con motivo de la negociación colectiva. Debería preverse pues un mecanismo con objeto de que en el proceso de negociación colectiva en el sector público, las organizaciones sindicales y los empleadores y sus organizaciones en el sector público sean consultados y puedan expresar sus puntos de vista a la autoridad encargada del control de las consecuencias financieras de los proyectos de contratos colectivos. No obstante, independientemente de toda opinión expresada por las autoridades financieras, las partes en la negociación deberían encontrarse en condiciones de poder concluir libremente un acuerdo.

[Véase 287.º informe, caso núm. 1617, párrafos 63 a 65.]

898. 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. En la medida en que los ingresos de las empresas y entidades públicas dependan de los presupuestos del Estado, no sería objetable que — después de una amplia discusión y consulta entre los empleadores y las organizaciones sindicales interesadas en el seno de un sistema que cuente con la confianza de las partes — se establecieran topes salariales en las leyes del presupuesto del Estado, ni tampoco 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. Independientemente de toda opinión expresada por las autoridades financieras, las partes en la negociación deberían estar en condiciones de poder concluir libremente un acuerdo; si ello no fuese posible, el ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera que tenga por efecto impedir la libre conclusión de convenios colectivos, no sería compatible con el principio de la libertad de negociación colectiva. En este sentido, debería preverse un mecanismo a fin de que en el proceso de negociación colectiva en las empresas del Estado las organizaciones sindicales y los empleadores sean consultadas adecuadamente y puedan expresar sus puntos de vista a las autoridades financieras responsables de la política remunerativa de las empresas del Estado.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1731, párrafo 778.]

899. El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su *Estudio general* de 1994, cuando ésta manifiesta que:

Aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio núm. 151, éste ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública señaladas anteriormente. Por esta razón, a juicio de la Comisión son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las

negociaciones, o 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.

Es distinto el caso de las disposiciones legislativas motivadas por la situación económica de un país, que, por ejemplo, imponen unilateralmente un porcentaje de aumento salarial determinado y excluyen toda posibilidad de negociación, especialmente cuando prohíben el recurso a los mecanismos de presión so pena de severas sanciones. La Comisión 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». En consecuencia, la Comisión toma nota enteramente en cuenta las graves dificultades financieras y presupuestarias que deben afrontar los gobiernos, sobre todo en períodos de estancamiento económico general y prolongado. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, la Comisión 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; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, 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.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1758, párrafo 228, y 297.º informe, casos núms. 1779 y 1801, párrafo 265.]

900. En contextos de estabilización económica se debe dar prioridad a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de los funcionarios, en lugar de preferir promulgar una ley sobre limitación de los salarios en el sector público.

[Véanse 284.º informe, caso núm. 1606, párrafo 548, a); 284.º informe, casos núms. 1605, párrafo 505, a), y 1616, párrafo 641, a); 292.º informe, caso núm. 1722, párrafo 549; y 297.º informe, casos núms. 1779 y 1801, párrafo 267.]

901. El Comité deploró que a pesar de sus anteriores llamamientos a un gobierno para que se abstuviera de intervenir en el proceso de negociación colectiva, haya omitido una vez más dar prioridad a la negociación colectiva como medio para negociar un cambio en las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, y que la autoridad legislativa haya considerado necesario promulgar la ley sobre la semana de trabajo reducida y la remuneración del sector público, sobre todo teniendo en cuenta que esta ley es inmediatamente posterior a la intervención legislativa por la cual se congelaron los salarios del sector público por un período de un año.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1715, párrafo 196, a).]

h) Otras intervenciones de las autoridades

902. En un caso en que se alegaba que el gobierno había violado el artículo 4 del Convenio núm. 98 cuando, al haberse llegado a una situación de desacuerdo insuperable después de largas negociaciones, había dado satisfacción a las reivindicaciones del sindicato por medios legislativos, el Comité señaló que tal argumento, llevado al extremo, autorizaría a pensar que en casi todos los países en que se establece por ley un salario mínimo nacional porque los trabajadores no cuentan con organizaciones suficientemente poderosas para obtenerlo, se produciría violación del artículo 4 del Convenio núm. 98. Tal argumento sería claramente insostenible. Si el gobierno adoptara una política sistemática que tuviera por objeto otorgar por ley lo que los sindicatos no pueden obtener mediante negociación, la situación podría requerir un nuevo examen.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 626.]

903. En un caso en que se establecieron por ley aumentos generales de salario en el sector privado, que se añadieron inclusive a los ya pactados en los convenios colectivos, el Comité señaló a la atención del gobierno que el desarrollo armonioso de las relaciones laborales se vería favorecido si los poderes públicos al hacer frente a los problemas relativos a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores adoptaran soluciones que no entrañasen modificaciones de los convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores sin la anuencia de ambas partes.

[Véase 211.º informe, caso núm. 1052, párrafo 158.]

Plazos para la negociación

904. En un caso en que una disposición fijaba a los empleadores un plazo de 105 días para responder a las peticiones de los trabajadores y de seis meses (prorrogables otros seis meses a lo sumo) para concertar un convenio colectivo, el Comité opinó que convendría reducir los plazos fijados a fin de estimular y fomentar más activamente el desarrollo de la negociación voluntaria, especialmente habida cuenta de que en ese país los trabajadores no podían declararse en huelga para apoyar sus reivindicaciones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 587.]

Duración de los convenios colectivos

905. El Comité consideró que las enmiendas legales relativas a la supresión del tope temporal máximo impuesto a los convenios colectivos y sus consecuencias en los plazos fijados para la verificación de la representatividad, la negociación colectiva y el cambio de pertenencia y de afiliación sindicales, no constituyen una violación de los principios de libertad sindical. No obstante, el Comité es consciente de que, al menos potencialmente, la posibilidad de que se admitan convenios colectivos de muy larga duración entraña el riesgo de que un sindicato cuya representatividad apenas alcance el mínimo exigido se vea tentado a consolidar su posición aceptando un convenio de larga duración en detrimento de los verdaderos intereses de los trabajadores.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1743, párrafo 84.]

Extensión de convenios colectivos

906. En casos de decretos de extensión de convenios colectivos que las autoridades públicas habían promulgado, cuando los convenios colectivos en causa habían sido concluidos por organizaciones minoritarias frente a la oposición de una organización que representaba a la gran mayoría de los trabajadores de un sector, el Comité estimó que el gobierno hubiera podido proceder a una verificación objetiva de la representatividad de las asociaciones profesionales en causa, dado que en ausencia de tal verificación la extensión de un convenio podía ser impuesta a todo un sector de actividad contra la voluntad de la organización mayoritaria de la categoría de trabajadores a que se destinaba el convenio ampliado y limitar así el derecho de negociación voluntaria de dicha organización mayoritaria.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 609.]

907. Toda extensión de convenios colectivos debería realizarse previo análisis tripartito de las consecuencias que ella habrá de producir en el sector al cual se la extiende.

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 31.]

908. Cuando la extensión del convenio se aplica a los trabajadores no afiliados de las empresas cubiertas por la convención colectiva, dicha situación no plantea en principio problemas de contradicción con los principios de la libertad sindical, en la medida en que ha sido la organización más representativa la que ha negociado en nombre de la totalidad de los trabajadores y no se trata de empresas con una pluralidad de establecimientos (situación ésta en que la decisión de extensión debería corresponder a las partes).

[Véase 290.º informe, caso núm. 1612, párrafo 30.]

909. La extensión de un convenio a todo un sector de actividad en contra de las opiniones manifestadas por la organización que representa a la mayoría de los trabajadores cubiertos por el convenio ampliado, puede limitar el derecho a la libre negociación colectiva de dicha organización mayoritaria. Gracias a ese sistema pueden extenderse los convenios en que se recogen disposiciones susceptibles de empeorar las condiciones de trabajo de la categoría profesional de trabajadores en cuestión.

[Véanse por ejemplo 217.º informe, caso núm. 1087, párrafo 223; 250.º informe, caso núm. 1364, párrafo 136; 254.º informe, caso núm. 1418, párrafo 225, y 292.º informe, caso núm. 1725, párrafo 227.]

Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos

910. La relación entre contratos o acuerdos individuales de trabajo y convenios colectivos y concretamente la posibilidad de que los primeros deroguen ciertas cláusulas de los segundos en determinadas condiciones es tratada de manera diferente según los países y sistemas de negociación colectiva. La tarea básica del Comité es la de decidir si los hechos del caso son compatibles o no con los convenios y los principios de la libertad sindical. En un caso en que la relación entre los contratos individuales y el contrato colectivo, había sido objeto de un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, el Comité consideró que no requería un examen más detenido.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1472, párrafo 44.]

911. En un caso, el Comité estimó que es difícil compaginar que se dé idéntico estatuto, como hace la ley, a los contratos individuales y colectivos con los principios de la OIT en materia de negociación colectiva, según los cuales debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. En efecto, parecería que la ley en cuestión «permite» la negociación colectiva a través

de los contratos colectivos, entre otras alternativas, en lugar de *estimularlos* y *fomentarlos*.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1698, párrafo 255.]

912. En relación con ofertas temporales de empleo en el sector público para combatir el desempleo, en las que la remuneración no se fijaba de acuerdo con los convenios colectivos que regulaban la remuneración de los empleados de plantilla, el Comité esperó que el gobierno velara por que, en la práctica, las ofertas individuales de empleo sean de duración limitada y no se conviertan en oportunidad para cubrir puestos permanentes con personas desempleadas que se verían perjudicadas en su derecho a la negociación colectiva de las cuestiones relativas a su remuneración.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1641, párrafos 74 y 75.]

Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva

913. Al examinar varios casos en los que se privaba de un aumento salarial a aquellos empleados que se negaron a renunciar al derecho a la negociación colectiva, el Comité consideró que planteaban importantes problemas de compatibilidad respecto de los principios de la libertad sindical, y en especial en lo que se refiere al artículo 1, párrafo 2, apartado *b)* del Convenio núm. 98. Además, difícilmente puede afirmarse que una disposición como ésta pueda constituir una medida destinada a «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», tal y como se señala en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1730, párrafo 202.]

Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo

914. El cierre de una empresa no debería extinguir por sí mismo las obligaciones derivadas del convenio colectivo, en particular en materia de indemnización por despido.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1673, párrafo 150.]

Relaciones entre convenios de la OIT

915. El Convenio núm. 151 (adoptado para completar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)), al enunciar ciertas disposiciones relativas en particular, a la protección contra la discriminación antisindical y a la determinación de las condiciones de empleo aplicables en la administración pública en general, no anula ni menoscaba en modo alguno los

derechos básicos de sindicación garantizados a todos los trabajadores por el Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 209.]

916. El Comité ha estimado útil recordar los términos del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), cuyo artículo 7 prevé que «deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el *pleno desarrollo y la utilización* de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros medios que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones».

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 605 y 275.º informe, caso núm. 1493, párrafo 142.]

917. Refiriéndose al artículo 8 del Convenio núm. 151 relativo a la solución de conflictos, el Comité recordó que, sobre la base de los trabajos preparatorios para la adopción del Convenio, se ha interpretado este artículo en el sentido de que brinda la posibilidad de optar entre la negociación y otros procedimientos (tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje) para la solución de conflictos. El Comité puso de relieve la importancia del principio establecido en el artículo 8 del Convenio núm. 151.

[Véase 222.º informe, caso núm. 1147, párrafo 120.]

918. El Comité señaló que el artículo 8 del Convenio núm. 151 permite cierta flexibilidad en la elección de procedimientos para la solución de conflictos que afecten a funcionarios públicos, a condición de que inspiren la confianza de las partes interesadas. El propio Comité ha afirmado, con respecto a quejas por prácticas antisindicales en los sectores tanto público como privado, que tales quejas deberían ser normalmente examinadas en el país en el marco de un procedimiento que, además de rápido, fuera no sólo imparcial, sino que así lo pareciera también a las partes interesadas.

[Véase 226.º informe, caso núm. 1113, párrafo 203.]

919. El Comité no puede aceptar que se anulen o se menoscaben los derechos básicos de sindicación garantizados a todos los trabajadores en virtud del Convenio núm. 87 por el hecho de que el ulterior Convenio núm. 151 — cuyo objetivo es complementar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) — contenga disposiciones relativas, en particular, a la protección contra la discriminación antisindical y a la determinación de las condiciones de empleo aplicables en la administración pública en general.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1391, párrafo 363.]

920. El Comité admitió que el Convenio núm. 98 reconoce la especial índole de las funciones de los empleados públicos contratados por la administración del Estado y, en particular, la posibilidad de que sus condiciones de empleo se fijen por medios diferentes al proceso de libre negociación colectiva; asimismo, admitió que el Convenio núm. 151, cuyo objetivo era establecer una normativa más específica para la categoría de funcionarios públicos excluidos del ámbito del Convenio núm. 98, reconoce que determinadas categorías de tales funcionarios (incluidos aquellos cuyas obligaciones son de naturaleza confidencial) pueden quedar excluidos de las disposiciones de carácter más general que garantizan a los empleados públicos la protección contra actos de discriminación antisindical o la existencia de métodos de participación para la determinación de sus condiciones de empleo. No obstante, en opinión del Comité, no se puede considerar que la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de los Convenios núms. 98 y 151 afecte o desvirtúe en modo alguno el derecho esencial de sindicación de todos los trabajadores garantizado por el Convenio núm. 87. No existe nada en el Convenio núm. 98 ni en el Convenio núm. 151 que indique la intención de limitar el alcance del Convenio núm. 87. Por el contrario, a juzgar tanto por los términos de tales Convenios como por los trabajos preparatorios que llevaron a la adopción del Convenio núm. 98, se deduce que el objetivo es precisamente el contrario.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1391, párrafo 363.]

921. El Comité ha puesto de relieve los términos del artículo 6 del Convenio núm. 98 donde se establece que «el presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto». A diferencia del artículo 5 del mismo Convenio (referente a las fuerzas armadas y la policía) el artículo 6, al establecer que el Convenio no se deberá interpretar en modo alguno, en menoscabo de los derechos o del estatuto de los funcionarios públicos, descarta al mismo tiempo el posible conflicto entre dicho Convenio y el Convenio núm. 87 y preserva expresamente los derechos de los funcionarios públicos, incluidos aquellos garantizados en el Convenio núm. 87. El argumento de que los efectos de las disposiciones del Convenio núm. 87 quedan limitados si se hace referencia al artículo 6 del Convenio núm. 98 contradice los términos concretos de dicho artículo. Asimismo, el párrafo 1, del artículo 1 del Convenio núm. 151 establece que el Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública «en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo». Por tanto, si el Convenio núm. 98 respetó íntegramente los derechos concedidos a los funcionarios públicos por el Convenio núm. 87, se deduce que el Convenio núm. 151 tampoco los ha desvirtuado.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1261, párrafos 365 y 366.]

922. El artículo 4 del Convenio núm. 98 ofrece disposiciones más favorables que las del artículo 7 del Convenio núm. 151 en sectores como la enseñanza pública, en que ambos Convenios son aplicables, pues aquel incluye la noción

del recurso voluntario a la negociación y la autonomía de las partes en ella. En tales casos, teniendo en cuenta el artículo 1 del Convenio núm. 151, debería aplicarse de preferencia el artículo 4 del Convenio núm. 98 con respecto al artículo 7, pues este último artículo incita a los poderes públicos a estimular y fomentar la negociación colectiva ya por procedimientos que permitan dicha negociación ya por cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de sus condiciones de empleo.

[Véase 256.º informe, caso núm. 1391, párrafo 85.]

923. El Comité ha puesto de relieve que el artículo 7 del Convenio núm. 151 prevé cierta flexibilidad en la elección de los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 606.]

CAPÍTULO 15

Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores

Principios generales

924. El Comité ha señalado la importancia, para el equilibrio de la situación social de un país, de una consulta regular de los medios representativos de los empleadores y de los trabajadores y, por lo que se refiere al mundo sindical, del conjunto de sus integrantes, cualesquiera que puedan ser las opciones filosóficas o políticas de los dirigentes.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 653.]

925. El Comité subrayó que debería atribuirse importancia al principio de la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel de industria y a nivel nacional.

[Véase 292.º informe, caso núm. 1698, párrafo 741, *a*.]

926. El Comité ha subrayado la importancia que atribuye a la promoción del diálogo y la consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate.

[Véase 254.º informe, caso núm. 1362, párrafo 162.]

927. El Comité subrayó la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales.

[Véase 241.º informe, casos núms. 1172, 1234, 1247 y 1260, párrafo 144.]

928. El Comité ha considerado útil referirse a la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), que, en su párrafo 1 dispone que se deberían adoptar medidas apropiadas para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones. De conformidad con el párrafo 5 de

la Recomendación, esta consulta debería tener como objetivo, en particular, lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como la preparación y la aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

[Véase 207.º informe, caso núm. 823, párrafo 162.]

Consulta en la preparación y elaboración de la legislación

929. El Comité ha subrayado el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses.

[Véase 207.º informe, caso núm. 823, párrafo 197.]

930. El Comité ha señalado a la atención de los gobiernos la importancia de una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de que se adopte cualquier ley en el terreno del derecho del trabajo.

[Véase 272.º informe, caso núm. 1492, párrafo 99.]

931. Es esencial que, cuando se introduzca un proyecto de legislación que afecte la negociación colectiva o las condiciones de empleo, se proceda antes a consultas detalladas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1338, párrafo 71.]

932. Deben llevarse a cabo consultas antes de introducir la ley por la cual el gobierno se propone modificar las estructuras de negociación en las cuales participa efectiva o indirectamente como empleador.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1607, párrafo 594, c.)]

933. Si bien la negativa de un gobierno a permitir o alentar la participación de organizaciones sindicales en la preparación de nuevas leyes o reglamentos que afecten a sus intereses, no constituye necesariamente una infracción de los derechos sindicales, debería atribuirse importancia al principio de la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito de la industria y en el de la nación. A este propósito, el Comité llamó la atención acerca de las disposiciones de la Recomendación sobre la consulta (rama de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 650.]

Consulta y flexibilidad laboral

934. Una contracción del sector público y/o una mayor flexibilidad laboral — por ejemplo, generalizando los contratos de corta duración — no constituyen en sí una violación de la libertad sindical. Sin embargo, es innegable que tales cambios tienen consecuencias importantes en el terreno social y sindical, en particular debido a la mayor precariedad en el empleo que puede derivarse de ello. Sería necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueran consultadas sobre el alcance y las modalidades de las medidas decididas por las autoridades.

[Véanse 286.º informe, caso núm. 1625, párrafo 395; 292.º informe, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 263.]

Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal

935. Sólo corresponde al Comité pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de *racionalización económica*, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. En cualquier caso, debe lamentarse que en los procesos de racionalización y reducción de personal no se consulte o se intente llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales.

[Véase 291.º informe, caso núm. 1708, párrafo 189; véanse también 286.º informe, caso núm. 1609, párrafo 434; 292.º informe, casos núms. 1620 y 1702, párrafo 280; 294.º informe, caso núm. 1569, párrafo 16, y 297.º informe, caso núm. 1767, párrafo 302.]

936. En los procesos de racionalización y de reducción de personal debería consultarse o intentar llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales, sin preferir utilizar la vía del decreto y de la resolución ministerial.

[Véase 286.º informe, caso núm. 1609, párrafo 435.]

937. El Comité ha subrayado la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados.

[Véanse a este respecto, 286.º informe del Comité, caso núm. 1609, párrafo 437; 292.º informe, casos núms. 1620 y 1702, párrafo 282.]

938. En un caso relativo al proceso de racionalización y de reducción de personal, el Comité lamentó que el gobierno hubiera preferido intervenir en este asunto de manera unilateral por vía de decreto.

[Véase 291.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 471.]

939. En cuanto a la instigación a que trabajadores del sector público renuncien a sus puestos de trabajo en el marco de *programas de retiro*, aceptando una compensación económica, el Comité lamentó que en el proceso de reducción de personal no se haya consultado o intentado llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales.

[Véase 286.º informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 462.]

940. Si bien no corresponde al Comité pronunciarse sobre las medidas económicas que un gobierno, siguiendo en esto las recomendaciones expresas del Fondo Monetario Internacional, puede juzgar útiles en una situación difícil para el país, el Comité considera, sin embargo, que al adoptar decisiones que acarreen la pérdida de su empleo para un número importante de trabajadores debería consultarse a las organizaciones sindicales interesadas, con el fin de planificar el porvenir profesional de estos trabajadores de acuerdo con las posibilidades del país.

[Véase 246.º informe, caso núm. 1378, párrafo 139.]

Consulta y modificación de las estructuras de negociación

941. El Comité ha señalado, al igual que la Comisión de Expertos, que cuando un gobierno pretende modificar las estructuras de negociación en las que actúa directa o indirectamente, como empleador, es particularmente importante que se siga un proceso de consultas adecuado, en el que todas las partes implicadas puedan discutir aquellos objetivos que se consideran de interés nacional. Ello implica que las consultas han de realizarse de buena fe y que ambas partes dispondrán de toda la información necesaria para adoptar una decisión fundamentada.

[Véase 279.º informe, casos núms. 1779 y 1801, párrafo 269.]

CAPÍTULO 16

Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos

942. El Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre el derecho que tiene una organización determinada a ser invitada a formar parte de órganos consultivos o paritarios, a no ser que su exclusión constituya un caso flagrante de discriminación que viole los principios de libertad sindical. Esta es una cuestión que incumbe al Comité decidir en cada caso particular teniendo en cuenta las circunstancias.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 646.]

943. Toda decisión referente a la participación de organizaciones de trabajadores en un organismo tripartito debería adoptarse tras consultar plenamente a la totalidad de las organizaciones sindicales cuya representatividad se determine con criterios objetivos.

[Véase 239.º informe, caso núm. 1314, párrafo 187.]

944. Al establecer comités paritarios competentes para examinar problemas que afectan a los trabajadores, los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para que haya una representación equitativa de las diversas secciones del movimiento sindical interesadas concretamente en los problemas considerados.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 645.]

945. El Comité admitió, con ciertas condiciones, que el hecho de que una organización minoritaria no esté calificada según la ley para participar en órganos consultivos no es contrario a los principios de libertad sindical.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 647.]

946. El hecho de que no se admita a una organización sindical para participar en las comisiones paritarias no implica forzosamente que exista una violación de los derechos sindicales de tal organización. Pero para que no se produzca violación es preciso que se cumplan dos condiciones: primero, que la razón por la que se haya descartado al sindicato de la participación en una comisión paritaria radique en su falta de representatividad objetivamente determinada; segundo, que, a pesar

de su no participación, los demás derechos de que disfrute ese sindicato y las actividades que pueda desplegar le permitan efectivamente promover y defender los intereses de sus miembros, en armonía con el artículo 10 del Convenio núm. 87.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 612.]

947. Cuando se determina si una organización tiene carácter representativo para participar en la composición de los tribunales de arbitraje, es importante que la intervención del Estado se limite a reconocer una situación de hecho, y para hacerlo es indispensable basarse en criterios objetivos establecidos previamente por un organismo independiente.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 649.]

948. La institución de un grupo tripartito encargado de examinar la cuestión de los salarios y las medidas antiinflacionistas que cabría adoptar está en armonía con lo preconizado por la Recomendación núm. 113, de que se debería promover la consulta y la colaboración de las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el objetivo general de fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las mismas para desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de vida y, en particular, para que las autoridades recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de tales organizaciones respecto de ciertas cuestiones como la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 651.]

949. En vista de las consecuencias que tienen para el nivel de vida de los trabajadores la fijación de salarios por el gobierno al margen de la negociación colectiva y, en términos más generales, la política de salarios del gobierno, el Comité señaló la importancia que atribuye a que se promuevan de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores en esta materia, conforme a los principios expresados en la Recomendación núm. 113, con el objeto de permitir el examen conjunto de las cuestiones de interés mutuo y de llegar, en lo posible, a soluciones aceptables de común acuerdo.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 652.]

CAPÍTULO 17

Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores

Principios generales

950. En el Convenio núm. 135 se pide a los Estados Miembros ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

[Véase 279.º informe, caso núm. 1565, párrafo 398.]

951. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

[Véase 259.º informe, caso núm. 1459, párrafo 305.]

Tareas de representación

952. Al examinar un alegato relativo a la negativa de conceder tiempo libre para participar en reuniones sindicales, el Comité recordó que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1), de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo.

[Véase 218.º informe, caso núm. 1107, párrafo 188.]

Cobro de cotizaciones

953. El Comité ha señalado a la atención la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), que estipula que cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores autorizados a ello por el sindicato cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 326.]

Acceso a los lugares de trabajo

954. Los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical.

[Véase 284.º informe, caso núm. 1523, párrafo 195.]

955. La prohibición de entrada a los dirigentes sindicales en las instalaciones de empresas, a causa de la presentación de un pliego de condiciones conflictivo, constituye una grave violación del derecho de las organizaciones sindicales a realizar libremente sus actividades, que incluye la presentación de reivindicaciones, incluso en el caso de que no se trate del sindicato que haya concluido el convenio colectivo vigente.

[Véase 297.º informe, caso núm. 1685, párrafo 445.]

956. Deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar a los sindicatos y a sus representantes el libre acceso a los trabajadores de los sectores agrícola, minero y doméstico con el fin de llevar a cabo actividades sindicales normales, incluso en el interior de los locales de los empleadores.

[Véase 293.º informe (Medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Sudáfrica para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical), párrafo 60, b), vii).]

957. En un caso en el que se planteó el derecho de los dirigentes sindicales a entrar en una zona franca industrial, el Comité señaló a la atención del gobierno que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo.

[Véase 234.º informe, caso núm. 1221, párrafo 114.]

Facilidades en las plantaciones

958. Aunque reconociendo plenamente que las plantaciones son propiedad privada, el Comité estimó que, ya que los trabajadores no solamente trabajan, sino que habitan en las plantaciones, de manera que únicamente accediendo a ellas pueden los representantes de los sindicatos normalmente ejercer sus actividades sindicales entre los trabajadores, es de importancia especial que el acceso de los representantes de los sindicatos a las plantaciones con el fin de ejercer legalmente sus actividades sindicales, se conceda sin reticencia, siempre que no se perjudique la ejecución del trabajo durante las horas de labor y bajo reserva de todas las precauciones adecuadas en cuanto a la protección de la propiedad. A este respecto, el Comité señaló igualmente la resolución adoptada por la Comisión del Trabajo en las Plantaciones en su primera reunión, en 1950, en la que se prevé que los empleadores deberían eliminar todos los obstáculos que existan para que los trabajadores establezcan sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente, y deberían poner a disposición de estos sindicatos facilidades que les permitan ejercer sus actividades normales, incluyendo locales gratuitos para oficinas, libertad para celebrar reuniones y libertad de acceso.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 220.]

959. En lo que respecta a un alegato relativo al impedimento de la libre circulación de los dirigentes sindicales por las instalaciones de un ingenio, el Comité señaló a la atención del gobierno el principio según el cual los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical. El Comité pidió al gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar a los representantes sindicales el libre acceso a los lugares de trabajo y el desplazamiento de los mismos.

[Véase 295.º informe, caso núm. 1751, párrafo 369.]

Facilidades en caso de reducción del personal

960. En casos de *reducción del personal*, el Comité recordó el principio contenido en la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que propugna entre las medidas específicas de protección «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal» (artículo 6, 2, f)).

[Véanse 246.º informe, caso núm. 1339, párrafo 89; 259.º informe, casos núms. 1429, 1434, 1436, 1457 y 1465, párrafo 669, y 270.º informe, caso núm. 1498, párrafo 178.]

961. En un caso en que el gobierno situaba el despido de nueve dirigentes sindicales en el marco de programas de *reestructuración* del Estado, el Comité

subrayó la conveniencia de dar prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal, para garantizar la protección efectiva de tales dirigentes.

[Véase 294.º informe, caso núm. 1706, párrafo 331.]

CAPÍTULO 18

Conflictos dentro del movimiento sindical

962. Una situación que no implica un conflicto entre el gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 665.]

963. No compete al Comité 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.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 666.]

964. Si bien el Comité no tiene competencia para examinar los conflictos suscitados dentro de las diversas tendencias de un movimiento sindical, una queja contra otra organización, en caso de estar redactada en términos suficientemente precisos que permitan su examen en cuanto al fondo, puede, sin embargo, comprometer al gobierno del país interesado, por ejemplo, si los actos de la organización contra la que se presenta la queja están injustamente apoyados por el gobierno, o si por su naturaleza deben ser evitados por el gobierno, por el hecho de haber ratificado un convenio internacional del trabajo.

[Véanse 73.^{er} informe, caso núm. 322, párrafo 11; 234.^o informe, caso núm. 1226, párrafo 60, y 262.^o informe, caso núm. 1428, párrafo 200.]

965. No incumbe al Comité pronunciarse sobre conflictos internos de una organización sindical salvo en el caso de una intervención del gobierno que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el normal funcionamiento de una organización. En tales casos de conflictos internos, el Comité también ha señalado 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 259.^o informe, caso núm. 1423, párrafo 125.]

966. En caso de disensiones internas en el seno de una misma federación sindical, el gobierno sólo está sujeto en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87,

a la obligación de abstenerse de toda intervención tendiente a limitar el derecho de las organizaciones profesionales de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción, o de toda intervención tendiente a entorpecer el ejercicio legal de este derecho.

[Véanse *Recopilación* de 1985, párrafo 668 y 268.º informe, caso núm. 1462, párrafo 124.]

967. El artículo 2 del Convenio núm. 98 tiene por objeto proteger a las organizaciones de trabajadores frente a las organizaciones de empleadores o sus agentes o miembros, y no frente a otras organizaciones de trabajadores, sus agentes o miembros. La rivalidad entre sindicatos queda fuera del alcance de este Convenio.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 669.]

968. Respecto a la existencia de dos comisiones directivas en el seno del sindicato, una de ellas alegadamente manipulada por el empleador, el Comité señaló que era necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra los actos de injerencia de los empleadores respecto de los trabajadores, con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98.

[Véase 268.º informe, caso núm. 1435, párrafo 391.]

969. En casos de conflictos internos, el Comité ha pedido al gobierno que proceda, en consulta con las organizaciones concernidas, para que se entable lo antes posible un procedimiento imparcial que sea aceptable para todas las partes implicadas con el fin de que los trabajadores puedan elegir libremente a sus representantes.

[Véase 270.º informe, caso núm. 1513, párrafo 438.]

970. Cuando dos comisiones directivas se autoproclaman legítimas la decisión del conflicto debería corresponder a la autoridad judicial o a un mediador independiente y no a la autoridad administrativa.

[Véase 256.º informe, casos núms. 1435 y 1440, párrafo 415.]

971. Cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia.

[Véanse 241.º informe, casos núms. 1204, 1275, 1301, 1328 y 1341, párrafo 547 y 265.º informe, caso núm. 1463, párrafo 150.]

972. Los conflictos en el seno de un sindicato escapan a la competencia del Comité y deben ser resueltos por las partes entre sí o acudiendo a la autoridad judicial o a un mediador independiente.

[Véase 277.º informe, caso núm. 1522, párrafo 32.]

973. En los casos de conflictos internos, el Comité ha considerado útil señalar que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal y normalizar la gestión y representación de la central sindical afectada. Otra acción posible tendiente a esta normalización sería la designación de un mediador independiente, con el acuerdo de las partes interesadas, con el fin de buscar conjuntamente la solución de los problemas existentes y, dado el caso, proceder a nuevas elecciones. En cualquiera de los casos, el gobierno debería reconocer a los directivos que resultasen ser los representantes legítimos de la organización.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 671.]

974. Los actos de violencia resultantes de la rivalidad entre sindicatos podrían constituir un intento de impedir el libre ejercicio de los derechos sindicales. Si tal fuera el caso y esos actos fueran suficientemente graves, cabría recurrir a la intervención de las autoridades, especialmente de la policía, a fin de garantizar la protección adecuada de esos derechos. La cuestión de la violación de los derechos sindicales por el gobierno se plantearía únicamente si el mismo actuara inapropiadamente frente a las alegadas agresiones.

[Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 670.]

Anexos

Anexo I

Procedimiento de la Comisión de Investigación y Conciliación y del Comité de Libertad Sindical para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical

La exposición hecha en este documento del procedimiento en vigor para el examen de quejas sobre violación de la libertad sindical se basa, por una parte, en las disposiciones adoptadas de común acuerdo por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en enero y febrero de 1950, y, por otra parte, en las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 117.ª reunión (noviembre de 1951), en su 123.ª reunión (noviembre de 1953), en su 132.ª reunión (junio de 1956), en su 140.ª reunión (noviembre de 1958), en su 144.ª reunión (marzo de 1960), en su 175.ª reunión (mayo de 1969), en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), en su 202.ª reunión (marzo de 1977) y en su 209.ª reunión (mayo-junio de 1979), en lo relativo al procedimiento interno de examen preliminar de las quejas y, por último, sobre ciertas decisiones adoptadas por el propio Comité de Libertad Sindical.

* * *

Antecedentes

1. En enero de 1950, el Consejo de Administración, a raíz de negociaciones celebradas con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, decidió instituir una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y definió el mandato de esa Comisión, las líneas generales de su procedimiento y los criterios de su composición. El Consejo de Administración decidió igualmente comunicar al Consejo Económico y Social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas.

2. En su décimo período de sesiones, el 17 de febrero de 1950, el Consejo Económico y Social tomó nota de la decisión del Consejo de Administración y adoptó una resolución aprobando formalmente esa decisión, por considerar que correspondía a las intenciones expresadas por el Consejo Económico y Social en su resolución de 2 de agosto de 1949 y que permitiría procurar un medio particularmente eficaz de salvaguardar los derechos sindicales. El Consejo Económico y Social decidió aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación y de Conciliación, y estableció un procedimiento, completado en 1953, según el cual el ECOSOC remite a la OIT las quejas recibidas por las Naciones Unidas referentes a los miembros de las Naciones Unidas que forman parte de la OIT.

Transmisión de las quejas

3. El Consejo Económico y Social transmitirá al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo las quejas relativas a violación de los derechos sindicales que gobiernos u organizaciones sindicales obreras o patronales dirijan a las Naciones Unidas contra Estados Miembros de la OIT. El Consejo de Administración de la OIT decidirá sobre su envío a la Comisión de Investigación y de Conciliación².

4. Las quejas por violación de los derechos sindicales recibidas por las Naciones Unidas, pero formuladas contra Estados miembros de las Naciones Unidas que no son miembros de la OIT, se transmitirán a la Comisión por intermedio del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, actuando en nombre del Consejo Económico y Social, haya recibido el consentimiento del gobierno interesado, y si el Consejo Económico y Social estima que estas quejas merecen ser transmitidas. A falta del consentimiento del gobierno, el Consejo Económico y Social examinará la situación creada por esta negativa con el fin de tomar cualquier otra medida apropiada para proteger los derechos relativos a la libertad de asociación que esté en juego en el caso. Si el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo conoce de quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales formuladas contra un miembro de las Naciones Unidas que no sea miembro de la OIT, someterá estas quejas en primer lugar al Consejo Económico y Social.

5. El procedimiento para examinar las quejas relativas a supuestas violaciones de los derechos sindicales, prevé el examen de las quejas contra Estados Miembros de la OIT. Evidentemente, es posible que las consecuencias de los hechos que motivaron la presentación de la queja puedan subsistir después de la creación de un nuevo Estado que se ha convertido en Miembro de la OIT, pero si tal caso se presentara, los querellantes tendrían la posibilidad de recurrir ante el nuevo Estado, a través del procedimiento establecido para el examen de quejas por violación de los derechos sindicales.

6. Frente a alegatos relativos a la violación de derechos sindicales por parte de un gobierno, el Comité ha subrayado que existen lazos de continuidad entre los gobiernos que se suceden en un mismo Estado y que, aunque no se puede hacer responsable a un gobierno por hechos acaecidos durante el gobierno anterior, no por eso deja de tener una responsabilidad manifiesta respecto de las consecuencias que esos hechos puedan seguir causando desde su llegada al poder.

7. En caso de producirse un cambio de régimen en un país, el nuevo gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para remediar las consecuencias que puedan haber tenido desde su llegada al poder los hechos alegados en una queja, aun cuando los hechos en sí se hayan producido bajo el régimen precedente.

8. De conformidad con una decisión tomada inicialmente por el Consejo de Administración, las quejas contra Estados Miembros de la OIT eran sometidas en primera

² La mayor parte de reglas de procedimiento a las que se alude en este capítulo figuran bajo la rúbrica «cuestiones de procedimiento» en los documentos siguientes: Informe primero del Comité, párrafos 6 a 32, en *Sexto informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas* (Ginebra, OIT, 1952), apéndice V; el 6.º informe en *Séptimo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas* (Ginebra, OIT, 1953), apéndice V, párrafos 14 a 21; el 9.º informe en *Octavo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas* (Ginebra, OIT, 1954), apéndice II, párrafos 2 a 40; los informes 29.º y 43.º, en *Boletín Oficial*, vol. XLIII, 1960, núm. 3; el 111.º informe, *ibíd.*, vol. LII, 199, núm. 4, párrafos 7 a 20; el 127.º informe, *ibíd.*, vol. LV, 1972, suplemento, párrafos 9 a 28; el 164.º informe, *ibíd.*, vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28; el 193.º informe, *ibíd.*, vol. LXII, 1979, núm. 1.

instancia a la Mesa del Consejo de Administración para su examen preliminar. A raíz de las deliberaciones del Consejo de Administración en sus 116.^a y 117.^a reuniones, el Consejo decidió instituir un Comité de Libertad Sindical para proceder a ese examen preliminar.

9. Así pues, existen hoy tres organismos llamados a conocer las quejas por violación de la libertad sindical presentadas a la OIT: el Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración, el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

Composición y funcionamiento del Comité

10. Este órgano emana del Consejo de Administración y tiene el carácter tripartito propio de la OIT. Desde su creación en 1951, el Comité se compone de nueve miembros titulares que provienen de manera equitativa de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración. Cada miembro lo es a título personal. El Consejo de Administración nombra igualmente nueve miembros suplentes llamados en un principio a participar en las reuniones sólo si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité.

11. Aun dentro del respeto de la regla mencionada en el párrafo anterior, la práctica actual, adoptada por el Comité en 1958, es que los miembros suplentes que lo solicitan puedan participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares, cuando el Presidente exprese su conformidad. Los miembros suplentes tienen las mismas obligaciones que los miembros titulares.

12. Ningún representante o ciudadano de un Estado contra el cual se haya formulado una queja, así como ninguna persona que ocupe un puesto oficial en la organización nacional de empleadores o de trabajadores autora de la reclamación, podrá participar en los trabajos del Comité cuando éste examine casos en que dichas personas estén interesadas.

13. El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad. En el caso de tener que recurrir al voto, los suplentes no votan cuando lo hacen los miembros titulares del grupo. Si un miembro gubernamental titular estuviera ausente o descalificado con respecto a un caso especial bajo examen (véase párrafo 12), lo reemplaza el miembro gubernamental designado por el Consejo de Administración como suplente directo de dicho miembro titular. El derecho de registrar una abstención se ejerce en las mismas condiciones que el derecho de registrar un voto afirmativo o negativo.

14. Si tanto un miembro titular como su suplente designado no se encontraran disponibles cuando el Comité examina un caso determinado, el Comité recurrirá a uno de los miembros suplentes gubernamentales a fin de completar el quórum de tres; en la elección de este último miembro, el Comité tendrá en cuenta la antigüedad y la regla mencionada en el párrafo 12.

Competencia y responsabilidad del Comité

15. La competencia del Comité consiste esencialmente en examinar, para formular una recomendación al Consejo de Administración, si los casos merecen un examen por parte del Consejo de Administración.

16. El Comité — luego de efectuar el examen previo y teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos interesados, bajo reserva de que hayan sido enviadas en un término razonable — hace saber a la reunión inmediatamente siguiente del Consejo de Administración que un caso no requiere examen más detenido, si comprueba, por ejemplo, que los hechos alegados no constituyen, incluso si son probados, una violación al ejercicio de los derechos sindicales, o que las alegaciones presentadas

son de índole tan política que no procede dar curso al asunto; o bien, que las alegaciones son excesivamente vagas y no permiten por ello examinar a fondo el problema o, por último, que el querellante no ha presentado pruebas suficientes para justificar que el asunto sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

17. El Comité puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los gobiernos interesados las conclusiones del Comité, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándoles a tomar las medidas adecuadas para remediarlas.

18. En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un gobierno, el Comité añade a sus conclusiones relativas a tales casos un apartado en el que se invita al gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un período razonable según las circunstancias de cada caso, el curso que haya podido dar a las recomendaciones que se le hubiesen formulado.

19. A este respecto se establece una distinción entre los países que han ratificado uno o varios convenios sobre la libertad sindical y aquellos que no los hayan ratificado.

20. En el primer caso (convenios ratificados), el examen del curso dado a las recomendaciones del Consejo incumbe normalmente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuya atención se llama en forma expresa, en las conclusiones de los informes del Comité, acerca de las divergencias que existan entre la legislación o la práctica nacional y las disposiciones de los convenios, o sobre la incompatibilidad de una situación determinada con las normas de estos instrumentos. Esta posibilidad no impide que el Comité examine por su cuenta, conforme al procedimiento indicado más abajo, el curso dado a ciertas recomendaciones que hubiera formulado, lo cual podría ser de utilidad teniendo presente la naturaleza o la urgencia de determinadas cuestiones.

21. En el segundo caso (convenios no ratificados), de no contarse con una respuesta o si la misma no es satisfactoria en parte o en su conjunto, puede seguirse tratando el asunto sobre una base periódica, invitando el Comité al Director General a intervalos apropiados, según la naturaleza de cada caso, a que señale a la atención del gobierno interesado la cuestión de que se tratare y a que solicite de ese gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Por su parte, el Comité procede, de vez en cuando, a una recapitulación de la situación.

22. El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. El Comité somete al Consejo de Administración un informe sobre los progresos efectuados en aquellos casos respecto de los cuales el Consejo ha considerado que merecen un examen más detenido. Cuando el gobierno que ha sido objeto de una queja, no ha dado su acuerdo para que el caso sea trasladado a la Comisión de Investigación y de Conciliación o, en el término de cuatro meses, no ha contestado a la solicitud a este efecto, el Comité puede formular en su informe al Consejo de Administración recomendaciones referentes a «medidas alternativas adecuadas» que, en su opinión, podrían ser adoptadas por el Consejo de Administración. En ciertos casos el Consejo de Administración mismo ha discutido las medidas que deberían adoptarse cuando un gobierno no hubiera aceptado el traslado del asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

23. 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. Su función consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de

los empleadores. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. En cumplimiento de su tarea, el Comité siempre ha prestado la mayor atención en aplicar el procedimiento, que se ha ido desarrollando en el curso de los años, y en evitar entrar en cuestiones ajenas a su competencia específica.

24. A fin de evitar malentendidos o interpretaciones erróneas, el Comité ha estimado necesario recordar que sus funciones se limitan al examen de las quejas que se le someten. Sus atribuciones no consisten en formular conclusiones de carácter general sobre la situación sindical en determinados países sobre la base de generalidades vagas, sino de evaluar el mérito de los alegatos específicos formulados.

25. La práctica constante del Comité ha consistido en no hacer distinción entre alegatos contra gobiernos y alegatos contra empleadores, sino que ha considerado en cada caso particular si el gobierno había asegurado o no en su territorio el libre ejercicio de los derechos sindicales.

Competencia del Comité en el examen de quejas

26. El Comité ha considerado que no le correspondía pronunciarse sobre la violación de los convenios de la OIT en materia de condiciones de trabajo, ya que tales alegatos no se refieren a la libertad sindical.

27. El Comité ha recordado que no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social.

27bis. Al examinar un anteproyecto de ley sobre el ejercicio profesional, después de haber analizado sus disposiciones, el Comité consideró que dicho anteproyecto reglamenta materias que quedan fuera del alcance de los convenios en materia de libertad sindical puesto que se limita a reglamentar el acceso a las diferentes profesiones tituladas, el ejercicio de las mismas y las entidades y órganos con competencia en estas materias. [Véase 218.º informe, caso núm. 1007, párrafo 464.]

28. Los asuntos que implican normas jurídicas relacionadas con la posesión o la propiedad de tierras no conciernen el ejercicio de los derechos sindicales.

28bis. No corresponde al Comité pronunciarse sobre cuál debe ser el modelo o las características — incluido el grado de reglamentación legal — que deben tener el sistema de relaciones profesionales en un país dado. [Véase 287.º informe, caso núm. 1627 (Uruguay), párrafo 32.]

29. En cierto número de casos, el Comité ha recordado que había formulado en su primer informe (véase primer informe, párrafo 29), diversos principios relacionados con el examen de quejas en que el gobierno implicado considera que el asunto es de carácter puramente político y decidió, en especial, que incluso si los alegatos son de origen político o presentan algunos aspectos políticos, éstos deberían ser examinados de manera más detenida si plantean cuestiones vinculadas directamente con los derechos sindicales.

29bis. El gobierno contra el que se le presenta una queja no puede decidir unilateralmente si las cuestiones planteadas en una queja están relacionadas con el derecho penal o el ejercicio de los derechos sindicales. Compete al Comité pronunciarse sobre el particular tras haber examinado todas las informaciones disponibles. [Véase 268.º informe, caso núm. 1500 (China), párrafo 693.]

30. El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

31. Cuando la legislación nacional prevé la posibilidad de recurrir ante tribunales independientes y este procedimiento no se ha seguido en relación con las cuestiones objeto de una queja, el Comité ha considerado que debía tenerlo en cuenta al examinar a fondo la queja.

32. Cuando un caso se encuentra en instancia ante una jurisdicción nacional independiente cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas, y considera que la decisión a tomar puede aportar elementos adicionales de información, el Comité aplaza durante un período de tiempo razonable el examen del caso en espera de poder contar con dicha decisión, siempre y cuando el aplazamiento no sea susceptible de acarrear perjuicios a la parte que alegaba que se habían infringido sus derechos.

33. Aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el gobierno puede hacer valer, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso.

Admisibilidad de las quejas

34. Las quejas presentadas ante la OIT, ya sea directamente, o por intermedio de las Naciones Unidas, deben emanar de organizaciones de trabajadores, de empleadores, o de gobiernos. Las alegaciones sólo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si emanan de otras organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores, cuando se refieran a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales. Estas quejas pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical. El Comité tiene plena libertad para decidir si una organización puede o no ser considerada como una organización profesional de empleadores o de trabajadores según la Constitución de la OIT y no se considera ligado por ninguna definición nacional al respecto. El Comité no considera inadmisibles una queja solamente porque proceda de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio.

Admisibilidad en cuanto a la organización querellante

35. El Comité, en su primera reunión de enero de 1952 (1.º informe, Comentarios Generales, párrafo 28), formuló un principio según el cual 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.

36. El Comité no ha considerado que una queja es inadmisibles por el simple hecho de que el gobierno implicado haya disuelto o se proponga disolver la organización en cuyo nombre se presenta la queja, o porque la persona o personas de las que provenía la queja se hayan refugiado en el extranjero.

37. El hecho de que un sindicato no haya presentado sus estatutos como pudiera requerirlo la ley nacional no sería suficiente para que una queja se declarase inadmisibles, dado que los principios de libertad sindical exigen justamente que los trabajadores puedan, sin autorización previa, constituir las organizaciones profesionales que estimen convenientes.

38. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

39. En aquellos casos en que el Comité debe examinar quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre sus estatutos, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse la admisibilidad de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

40. El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

Quejas idénticas

41. En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

42. En varios casos, el Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al Consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas.

42bis. El Comité no reexamina alegatos sobre los que ya se ha pronunciado; por ejemplo, cuando una queja se refiere a una ley que ya había sido examinada por el Comité y, por tanto, no contiene nuevos hechos. [Véase 297.º informe, párrafo 13.]

Forma de la queja

43. Las quejas deben ser presentadas por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales.

44. Cuando el Comité conoce, sea directamente, sea por intermedio de las Naciones Unidas, de simples copias de comunicaciones dirigidas por organizaciones a terceros, ha estimado hasta ahora que esas comunicaciones no constituían un recurso formal y no requerían acción alguna de su parte.

45. Las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, ni tampoco las de organizaciones definidas, con las cuales es imposible mantener correspondencia, sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

Reglas relativas a las relaciones con los querellantes

46. El Director General somete al Comité de Libertad Sindical, para dictamen, las quejas que no se refieran a casos precisos de violación de la libertad sindical, y el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de libertad sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité.

47. En cuanto que el Director General, recibe una queja relativa a hechos precisos que comportan violaciones de los derechos sindicales, proveniente directamente de la

organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber al querellante que toda información complementaria que desee presentar en apoyo de su queja deberá serle comunicada en el término de un mes. En caso de que se envíen informaciones complementarias a la OIT después del plazo previsto en el procedimiento, corresponde al Comité determinar si dichas informaciones constituyen elementos de información nuevos, que el querellante no hubiera podido procurarse dentro del plazo impartido. Si el Comité no lo estimare así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a contar de la fecha del acuse de recibo de la queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

48. En los casos en que se reciba de diferentes organizaciones un número considerable de ejemplares de una misma queja, el Director General no está obligado a solicitar a cada querellante que presente informaciones complementarias; bastará normalmente que las pida a la organización central del país, a la que pertenecen los querellantes que han presentado quejas idénticas o, cuando las circunstancias no lo permitan, a los autores del primer ejemplar recibido, quedando entendido que tal procedimiento no impedirá al Director General ponerse en comunicación con varias de dichas organizaciones si las circunstancias específicas del caso lo justifican. El Director General transmite al gobierno interesado una copia del primer ejemplar recibido, informándole sin embargo del nombre de los otros querellantes que han presentado textos idénticos.

49. Cuando se ha transmitido una queja al gobierno [véanse, más adelante, los párrafos 53 a 65] y éste ha presentado sus observaciones al respecto, y en el caso de que las declaraciones contenidas en la queja y las observaciones del gobierno sean contradictorias y no aporten ni una ni otra elementos de prueba, colocando así al Comité en la imposibilidad de formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas sobre los términos de la queja que exigieran mayor precisión. En tales casos el Comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se aplicaría automáticamente en todos los casos, sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos.

50. Bajo reserva, siempre, de las dos condiciones mencionadas en el párrafo precedente, el Comité también puede comunicar a los querellantes, en los casos apropiados, lo esencial de las observaciones gubernamentales, e invitar a dichos querellantes a que formulen sus propios comentarios dentro de un plazo determinado. Además, el Director General puede verificar si, a la luz de las observaciones enviadas por el gobierno interesado, se necesitarán mayores informaciones o comentarios de los querellantes sobre cuestiones relacionadas con la queja y, en caso afirmativo, escribir directamente a los querellantes, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, solicitando la información deseada o los comentarios sobre las observaciones del gobierno para una fecha determinada.

51. A fin de mantener al querellante regularmente informado de las principales etapas del procedimiento, se le indica después de cada reunión del Comité, que la queja ha sido sometida al Comité y, si éste no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, se le indica también, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones del gobierno, o que el Comité pidió al gobierno ciertas informaciones.

Solicitudes de aplazamiento del examen de los casos

51bis. En lo que respecta a las solicitudes de aplazamiento o de suspensión del examen de los casos a instancia de una organización querellante o del gobierno concernido,

la práctica seguida por el Comité consiste en decidir al respecto con plena libertad una vez evaluadas las razones invocadas y teniendo en cuenta las circunstancias del caso. [Véase 274.º informe, casos núms. 1455, 1456, 1696 y 1515 (Argentina), párrafo 10.]

Retiro de quejas

52. Cuando una organización que ha sometido una queja expresa el deseo de retirar la misma, el Comité, aunque ha considerado que el deseo expresado constituye un elemento que se debe tomar plenamente en consideración, no es de por sí motivo suficiente para que automáticamente abandone el examen de la queja. En estos casos, el Comité estima que le corresponde juzgar con plena libertad las razones invocadas para explicar el retiro de una queja y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para que pueda considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización que la ha presentado fuese consecuencia no de la falta de objeto de la queja misma, sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la queja.

Reglas relativas a las relaciones con los gobiernos interesados

53. Al adherirse a la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro se ha comprometido a respetar un cierto número de principios, incluidos los principios de la libertad sindical, que se han convertido en una regla de derecho consuetudinario por encima de los convenios (Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, pág. 466). Como ha indicado el Comité en su primer informe (párrafo 32), «la función de la Organización Internacional del Trabajo respecto de los derechos sindicales consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la libertad sindical como una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social». El Comité también ha indicado que al cumplir su responsabilidad al respecto, la Organización no debería vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT según se exponen en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y en los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

54. Si la queja original o toda información complementaria recibida en respuesta al acuse de recibo de la queja están suficientemente fundadas, las mismas se transmiten al gobierno lo antes posible, invitándosele a comunicar al Director General sus observaciones en un plazo determinado, establecido teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité. Al comunicarles las quejas recibidas, el Director General llama la atención de los gobiernos sobre la importancia que el Consejo de Administración atribuye a que las respuestas gubernamentales sean presentadas en los plazos previstos, para que el Comité pueda examinar los casos tan pronto como sea posible después de haberse producido los hechos que dieron origen a los alegatos. Si el Director General tuviere dificultades para apreciar si la queja en cuestión debe considerarse suficientemente justificada o no para transmitirla al gobierno interesado, con el fin de obtener sus observaciones, dispondrá de la facultad de consultar al Comité antes de adoptar tal medida. [Véase el párrafo 46.]

55. Se ha establecido una distinción entre los casos que deben considerarse como urgentes y los que pueden considerarse que lo son menos. Están clasificados como urgentes los casos en que se trate de la vida o de la libertad de personas, los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los casos relativos a un estado permanente de emergencia, los casos que impliquen

la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

56. Anteriormente, los informes del Comité sobre los casos urgentes eran sometidos inmediatamente al Consejo de Administración; los informes sobre los casos menos urgentes se remitían a la siguiente reunión del Consejo. A partir de 1977, todos los casos examinados (se trate de casos urgentes o menos urgentes) se incluyen en el informe del Comité que es sometido inmediatamente al Consejo de Administración. Se ha instaurado este sistema ya que la mayor parte de los casos presentaban el carácter de urgentes y, a juicio del Comité, el examen de algunos casos menos urgentes, que quedaban pendientes, no impediría que el Consejo de Administración examinara inmediatamente los casos urgentes presentados.

57. Ya se trate de casos urgentes o de casos no urgentes, si la primera respuesta del gobierno interesado carece de precisión, el Comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias necesarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.

58. El Director General está asimismo facultado — sin por ello apreciar el fondo del asunto — a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja, o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del Comité, contienen suficiente información para permitir al Comité examinar el asunto y, en caso negativo, a escribir directamente a los gobiernos, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, para señalarles la conveniencia de que presenten elementos de información más precisos sobre los problemas planteados por los querellantes o por el Comité.

59. La finalidad del procedimiento instituido por la OIT es promover el respeto de los derechos sindicales *de jure y de facto*. Si el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, los gobiernos por su parte deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para examen objetivo. El Comité señala que en todos los casos que se le han sometido desde su creación ha considerado que las respuestas de los gobiernos contra los que se presentan quejas no deberían limitarse a observaciones de carácter general.

60. Cuando algunos gobiernos se demoran en el envío de sus observaciones sobre las quejas que les fueron comunicadas o de las informaciones complementarias que les fueron solicitadas, el Comité menciona tales gobiernos en un párrafo especial de la introducción de sus informes, después de transcurrido un período razonable, variable según la naturaleza del caso y la mayor o menor urgencia de las cuestiones planteadas. Este párrafo contiene un llamamiento urgente a los gobiernos interesados, y seguidamente se les envían comunicaciones especiales del Director General en nombre del Comité.

61. Una vez agotado el procedimiento establecido en el párrafo precedente, si los gobiernos continúan sin enviar, dentro de un plazo razonable, la información o las observaciones solicitadas, se les menciona en un párrafo especial de la introducción del informe preparado por el Comité en su reunión de mayo-junio. Entonces se informará inmediatamente a los gobiernos que el presidente del Comité, en nombre de éste, se pondrá en contacto con sus representantes en la Conferencia Internacional del Trabajo, durante la última parte de la misma, con el propósito de señalar a su atención los casos respectivos y discutir con ellos los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones pedidas por el Comité. El presidente informa luego al Comité sobre el resultado de estos contactos.

62. En una fase ulterior, si ciertos gobiernos continúan sin enviar una respuesta, se les previene, en un párrafo especial de la introducción de los informes del Comité y por medio de una comunicación expresa del Director General que el Comité podrá presentar en su reunión siguiente un informe sobre el fondo del asunto, aun en el caso de que no se hubieran recibido en esa fecha las informaciones solicitadas de los gobiernos.

63. En los casos apropiados, cuando no haya habido respuesta, las oficinas exteriores de la OIT pueden intervenir ante los gobiernos interesados, a fin de obtener las informaciones solicitadas de estos últimos, ya sea en el curso del examen del caso, ya sea en lo que concierne al curso dado a las recomendaciones del Comité aprobadas por el Consejo de Administración. A estos efectos, se comunica a las oficinas exteriores informaciones más detalladas respecto de las quejas relacionadas con su región, y se les pide que intervengan ante los gobiernos que se demoran en transmitir sus respuestas a fin de señalarles la importancia que se atribuye a que comuniquen las observaciones o informaciones que se les solicitan.

64. Cuando ciertos gobiernos mostraran una falta evidente de cooperación, el Comité puede recomendar, a título excepcional, que se dé una mayor publicidad a los alegatos formulados, a las recomendaciones del Consejo de Administración y a la actitud negativa de dichos gobiernos.

65. En diversas etapas del procedimiento puede recurrirse a la fórmula de los «contactos directos», consistente en enviar al país implicado un representante de la OIT, para buscar una solución a las dificultades surgidas, sea durante el examen del caso, sea cuando se trate del curso que debiera darse a las recomendaciones del Consejo. No obstante, los contactos de esta naturaleza sólo pueden establecerse a invitación de los gobiernos interesados, o, por lo menos, con su consentimiento. Además, al recibir una queja con alegatos de carácter especialmente grave y habiendo obtenido la aprobación previa del presidente del Comité, el Director General puede designar un representante con el mandato de llevar a cabo contactos preliminares por los motivos siguientes: hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja; explicar a estas autoridades los principios de libertad sindical que están involucrados; obtener la reacción inicial de las autoridades así como sus observaciones e informaciones relacionadas con los puntos planteados en la queja; explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos sindicales y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el Comité y el Consejo de Administración; solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la queja. El informe del representante del Director General se someterá al Comité en su siguiente reunión para que lo considere junto con la demás información disponible. El representante de la OIT puede ser un funcionario de la OIT o una persona independiente designada por el Director General. Sin embargo, huelga decir que la misión del representante de la OIT consistirá sobre todo en determinar los hechos y en examinar *in situ* las posibilidades de solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

65bis. El Comité ha considerado que el *representante del Director General* encargado de una misión a un país, no podrá realizar plenamente su tarea, y en consecuencia ser plenamente y objetivamente informado sobre todos los aspectos del caso, sin tener *la posibilidad de entrevistarse* libremente con todas las partes interesadas. [Véase 229.º informe, caso núm. 1097, párrafo 51.]

Audiencia de las partes

66. El Comité decidirá, en los casos apropiados y tomando en cuenta todas las circunstancias del asunto, sobre la conveniencia de oír a las partes, o a una de ellas, durante sus reuniones, a fin de obtener informaciones más completas sobre el asunto de que se trate. Puede hacerlo, especialmente: a) en los casos en que los querellantes y los gobiernos

hubiesen presentado declaraciones contradictorias sobre el fondo del asunto y en que el Comité considere oportuno que los representantes de las partes den oralmente informaciones más detalladas según lo solicite éste; *b*) en los casos en los que el Comité estime conveniente intercambiar pareceres con el gobierno interesado y con los querellantes en relación con determinados aspectos importantes, con objeto de apreciar no sólo el estado actual del asunto, sino también las posibilidades de una evolución con vistas a solucionar los problemas existentes, y de intentar una conciliación sobre la base de los principios de la libertad sindical; *c*) en los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las recomendaciones del Comité, o en que el Comité considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

Prescripción

67. El Comité ha estimado que aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano.

Anexo II

Lista de casos sometidos al Comité

Caso núm.	39	Bolivia y Perú
1	40	Francia/Túnez
2	41	Reino Unido/Guayana Británica
3	42	Estados Unidos/ Zona del Canal de Panamá
4	43	Chile
5	Caso núm.	
6	44	Colombia
7	45	Estados Unidos y Grecia
8	46	Estados Unidos
9	47	India
10	48	Japón
11	49	Pakistán
12	50	Turquía
13	51	Sarre
14	52	Trieste
15	53	España
16	54	Argentina
17	55	Grecia
18	56	Uruguay
19	57	Reino Unido/Guayana Británica
20	58	Polonia
21	59	Reino Unido/Chipre
22	60	Japón
23	61	Francia/Túnez
24	62	Países Bajos
25	63	Unión Sudafricana
26	64	Italia
27	65	Cuba
28	66	Grecia
29	67	Egipto
30	68	Colombia
31	69	Francia
32	70	Estados Unidos y Grecia
33	71	Estados Unidos
34	72	Venezuela
35	73	Reino Unido/Honduras Británica
36	74	Birmania
37	75	Francia/Madagascar
38		

Caso núm.		Caso núm.	
76	Costa Rica	124	Colombia
77	Francia/diversos	125	Brasil
78	Suiza	126	Costa Rica
79	Bélgica	127	Guatemala
80	República Federal de Alemania	128	Países Bajos
81	Chile	129	Perú
82	Líbano	130	Suiza
83	Brasil	131	Guatemala
84	México	132	Grecia
85	Austria	133	Países Bajos/Antillas Holandesas
86	Italia	134	Chile
87	India	135	Birmania
88	Francia/Sudán	136	Reino Unido/Chipre
89	Estados Unidos	137	Brasil
90	Francia	138	Estados Unidos y Grecia
91	Reino Unido/Guayana Británica	139	Austria
92	Perú	140	Argentina
93	Irán	141	Chile
94	Cuba	142	Honduras
95	Estados Unidos	143	España
96	Reino Unido	144	Guatemala
97	India	145	Unión Sudafricana
98	Francia/Túnez	146	Colombia
99	Francia	147	Unión Sudafricana
100	El Salvador	148	Polonia
101	Reino Unido/Guayana Británica	149	India
102	Unión Sudafricana	150	Reino Unido/Jamaica
103	Reino Unido/Rhodesia del Sur	151	República Dominicana
104	Irán	152	Reino Unido/Rhodesia del Norte
105	Grecia	153	Chile
106	Argentina	154	Chile
107	Birmania	155	URSS
108	Costa Rica	156	Francia/Argelia
109	Guatemala	157	Grecia
110	Pakistán	158	Hungría
111	URSS	159	Cuba
112	Grecia	160	Hungría
113	Francia/Marruecos	161	Francia/Camerún
114	Estados Unidos	162	Reino Unido
115	Grecia	163	Birmania
116	Irán	164	Estados Unidos y Grecia
117	Argentina	165	Argentina
118	Francia	166	Grecia
119	Unión Sudafricana	167	Jordania
120	Francia	168	Paraguay
121	Grecia	169	Turquía
122	Venezuela	170	Francia/Madagascar
123	República Democrática Alemana	171	Canadá

Caso núm.		Caso núm.	
172	Argentina	220	Argentina
173	Estados Unidos y Grecia	221	Reino Unido/Adén
174	Grecia	222	Grecia
175	Yugoslavia	223	Marruecos
176	Grecia	224	Grecia
177	Honduras	225	México
178	Reino Unido/Adén	226	Haití, Nicaragua y Paraguay
179	Japón	227	Chile
180	Reino Unido/Singapur	228	Grecia
181	Ecuador	229	Unión Sudafricana
182	Reino Unido	230	Paraguay
183	Unión Sudafricana	231	Argentina
184	Haití	232	Marruecos
185	Grecia	233	Francia/Congo
186	Bolivia	234	Grecia
187	Reino Unido/Rhodesia del Norte	235	Camerún
188	Dinamarca	236	Irán
189	Honduras	237	Marruecos
190	Argentina	238	Grecia
191	Sudán	239	Costa Rica
192	Argentina	240	Grecia
193	Birmania	241	Francia
194	Reino Unido/Singapur	242	Marruecos
195	Francia	243	Birmania
196	Grecia	244	Bélgica
197	Pakistán	245	Grecia
198	Grecia	246	Cuba
199	Argentina	247	Grecia
200	Unión Sudafricana	248	Senegal
201	Grecia	249	Grecia
202	Tailandia	250	Bélgica
203	Hungría	251	Reino Unido/Rhodesia del Sur
204	India	252	Reino Unido/Gambia
205	Brasil	253	Cuba
206	Uruguay	254	Congo (Leopoldville)
207	Grecia	255	Marruecos
208	Francia/Costa de Marfil	256	Grecia
209	República Árabe Unida	257	Francia/Somalia Francesa
210	Haití	258	Argentina
211	Canadá	259	Argentina
212	Estados Unidos	260	Irán
213	República Federal de Alemania	261	Unión Sudafricana
214	Guinea	262	Camerún
215	Grecia	263	Grecia
216	Argentina	264	Uruguay
217	Paraguay	265	Irán
218	Francia/Camerún	266	Portugal
219	Iraq	267	Argentina

Caso núm.		Caso núm.	
268	Argentina	315	Reino Unido/Adén
269	Birmania	316	Ecuador
270	Chile	317	Noruega
271	Chile	318	Marruecos
272	República de Sudáfrica	319	El Salvador
273	Argentina	320	Pakistán
274	Libia	321	República de Sudáfrica
275	Reino Unido/Adén	322	Sierra Leona
276	Jordania	323	Perú
277	Senegal	324	Italia
278	República de Sudáfrica	325	Reino Unido/Singapur
279	Reino Unido	326	Alto Volta
280	Francia	327	Congo (Leopoldville)
281	Bélgica	328	Finlandia
282	Bélgica/Burundi	329	Cuba
283	Cuba	330	Iraq
284	República de Sudáfrica	331	Perú
285	Perú	332	Brasil
286	Portugal	333	Grecia
287	India	334	Argentina
288	República de Sudáfrica	335	Perú
289	Senegal	336	Dahomey
290	Congo (Leopoldville)	337	Francia/Somalia Francesa
291	Reino Unido/Adén	338	Camerún
292	Reino Unido	339	Marruecos
293	República Federal de Alemania	340	República de Sudáfrica
294	España	341	Grecia
295	Grecia	342	Iraq
296	Pakistán	343	Ceilán
297	URSS	344	Malí
298	Reino Unido/Rhodesia del Sur	345	Reino Unido/Swazilandia
299	Grecia	346	Argentina
300	República de Sudáfrica	347	Venezuela
301	Liberia	348	Honduras
302	Marruecos	349	Panamá
303	Ghana	350	República Dominicana
304	España, Portugal, República de Sudáfrica, Irán y Grecia	351	España
305	Chile	352	Guatemala
306	República Arabe Siria	353	Grecia
307	Somalia	354	Chile
308	Argentina	355	Jamaica
309	Grecia	356	España
310	Japón	357	Congo (Leopoldville)
311	República de Sudáfrica	358	México
312	República Dominicana	359	Marruecos
313	Dahomey	360	República Dominicana
314	República de Sudáfrica	361	Marruecos
		362	Marruecos

Caso núm.		Caso núm.	
363	Colombia	411	República Dominicana
364	Ecuador	412	Países Bajos/Antillas Holandesas
365	Congo (Leopoldville)	413	Grecia
366	Reino Unido/Guayana Británica	414	Reino Unido/Rhodesia del Sur
367	Congo (Leopoldville)	415	Reino Unido/San Vicente
368	Austria	416	Pakistán
369	Argentina	417	Viet Nam
370	Portugal	418	Camerún
371	República Federal de Alemania	419	Congo (Brazzaville)
372	Congo (Leopoldville)	420	India
373	Haití	421	Reino Unido/Adén
374	Costa Rica	422	Ecuador
375	Chipre	423	Honduras
376	Bélgica	424	India
377	Congo (Leopoldville)	425	Cuba
378	Honduras	426	Grecia
379	Costa Rica	427	Congo (Leopoldville)
380	Reino Unido/Rhodesia del Sur	428	República Dominicana
381	Honduras	429	España
382	Grecia	430	Estados Unidos/Puerto Rico
383	España	431	Malta
384	Ecuador	432	Portugal
385	Brasil	433	Ecuador
386	India	434	Colombia
387	Viet Nam	435	Bahrein
388	Costa Rica	436	India
389	Camerún	437	Congo (Leopoldville)
390	Venezuela	438	Grecia
391	Ecuador	439	Paraguay
392	Congo (Leopoldville)	440	Estados Unidos/ Zona del Canal de Panamá
393	República Arabe Siria	441	Paraguay
394	México	442	Guatemala
395	Colombia	443	Bolivia
396	Guatemala	444	Costa Rica
397	España	445	Marruecos
398	Japón	446	Panamá
399	Argentina	447	República Dominicana
400	España	448	Uganda
401	Burundi	449	Reino Unido/San Cristóbal- Nieves-Anguila
402	Congo (Leopoldville)	450	El Salvador
403	Alto Volta	451	Bolivia
404	República de Sudáfrica	452	Colombia
405	Perú	453	Grecia
406	Reino Unido/Guayana Británica	454	Honduras
407	Pakistán	455	Irlanda
408	Honduras	456	Bolivia
409	Bolivia		
410	Paraguay		

Caso núm.		Caso núm.	
457	México	505	Marruecos
458	Cuba	506	Liberia
459	Uruguay	507	España
460	México	508	Grecia
461	España	509	España
462	Venezuela	510	Paraguay
463	Congo (Leopoldville)	511	Nicaragua
464	Grecia	512	Chipre
465	Reino Unido/Adén	513	Marruecos
466	Panamá	514	Colombia
467	República Dominicana	515	Francia/Somalia Francesa
468	Congo (Leopoldville)	516	Perú
469	Cuba	517	Grecia
470	Grecia	518	Colombia
471	Italia	519	Grecia
472	República de Sudáfrica	520	España
473	Ecuador	521	Reino Unido/San Vicente
474	Ecuador	522	República Dominicana
475	Chile	523	Canadá
476	Perú	524	Marruecos
477	Ecuador	525	Reino Unido/Bermuda
478	Reino Unido/Adén	526	Bolivia
479	Nicaragua	527	Colombia
480	Túnez	528	Marruecos
481	Grecia	529	Perú
482	Chipre	530	Uruguay
483	Viet Nam	531	Panamá
484	India	532	Perú
485	Venezuela	533	India
486	Marruecos	534	Colombia
487	España	535	Venezuela
488	Bélgica	536	Gabón
489	Grecia	537	Indonesia
490	Colombia	538	India
491	Ceilán	539	El Salvador
492	México	540	España
493	India	541	Argentina
494	Sudán	542	Dahomey
495	Francia/Nueva Caledonia	543	Turquía
496	Honduras	544	República Dominicana
497	España	545	Viet Nam
498	Grecia	546	Colombia
499	Francia/Somalia Francesa	547	Perú
500	Congo (Kinshasa)	548	Haití
501	Indonesia	549	Chile
502	Jordania	550	Guatemala
503	Argentina	551	Cuba
504	España	552	Argentina

Caso núm.

553 Argentina
 554 Brasil
 555 Libia
 556 Marruecos
 557 República Dominicana
 558 Brasil
 559 Trinidad y Tabago
 560 Marruecos
 561 Uruguay
 562 República Dominicana
 563 Costa Rica
 564 Nicaragua
 565 Francia
 566 República Dominicana
 567 Israel
 568 Marruecos
 569 Chad
 570 Nicaragua
 571 Bolivia
 572 Panamá
 573 Bolivia
 574 Argentina
 575 India
 576 Argentina
 577 Marruecos
 578 Ghana
 579 Guatemala
 580 Estados Unidos
 581 Panamá
 582 Brasil
 583 Argentina
 584 Nicaragua
 585 Pakistán
 586 Panamá
 587 Costa Rica
 588 Argentina
 589 India
 590 Luxemburgo
 591 Senegal
 592 Jamaica
 593 Argentina
 594 India
 595 Brasil
 596 Panamá
 597 Togo
 598 Ecuador
 599 Países Bajos/Antillas Holandesas
 600 Yemen

Caso núm.

601 Colombia
 602 Guyana
 603 México
 604 Uruguay
 605 Jamaica
 606 Paraguay
 607 Uruguay
 608 India
 609 Guatemala, Argentina y Uruguay
 610 Panamá
 611 Costa Rica
 612 España
 613 Isla Mauricio
 614 Perú
 615 República Dominicana
 616 Brasil
 617 Venezuela
 618 Malasia
 619 Honduras
 620 Panamá
 621 Suecia
 622 España
 623 Brasil
 624 Reino Unido/Honduras Británica
 625 Venezuela
 626 Guatemala
 627 Estados Unidos
 628 Venezuela
 629 Nicaragua
 630 España
 631 Turquía
 632 Brasil
 633 Argentina
 634 Italia
 635 Costa Rica
 636 Argentina
 637 España
 638 Lesotho
 639 Estados Unidos
 640 India
 641 Colombia
 642 Reino Unido/Honduras Británica
 643 Colombia
 644 Malí
 645 Ecuador
 646 Costa Rica
 647 Portugal
 648 Reino Unido/San Vicente

Caso núm.		Caso núm.	
649	El Salvador	697	España
650	El Salvador	698	Senegal
651	Argentina	699	Canadá
652	Filipinas	700	Guyana
653	Argentina	701	Colombia
654	Portugal	702	Costa Rica
655	Bélgica	703	Chile
656	Argentina	704	España
657	España	705	Estados Unidos
658	España	706	Uruguay
659	Guatemala	707	Argentina
660	Mauritania	708	Bulgaria
661	España	709	Isla Mauricio
662	Nicaragua	710	Argentina
663	Paraguay	711	Marruecos
664	Colombia	712	Guatemala
665	Costa Rica	713	Perú
666	Portugal	714	Ecuador
667	España	715	Nicaragua
668	Jordania	716	Reino Unido/San Vicente
669	Argentina	717	Costa Rica
670	Chipre	718	República Dominicana
671	Bolivia	719	Colombia
672	República Dominicana	720	India
673	Madagascar	721	India
674	Indonesia	722	España
675	Colombia	723	Colombia
676	Nicaragua	724	Filipinas
677	Sudán	725	Japón
678	España	726	Uruguay
679	España	727	Nigeria
680	Reino Unido	728	Jamaica
681	República Centroafricana	729	Bangladesh
682	Costa Rica	730	Jordania
683	Ecuador	731	Argentina
684	España	732	Togo
685	Bolivia	733	Guatemala
686	Japón	734	Colombia
687	Colombia	735	España
688	Chile	736	España
689	Isla Mauricio	737	Japón
690	Reino Unido/Honduras Británica	738	Japón
691	Argentina	739	Japón
692	Brasil	740	Japón
693	Uruguay	741	Japón
694	Honduras	742	Japón
695	India	743	Japón
696	México	744	Japón

Caso núm.		Caso núm.	
745	Japón	793	India
746	Canadá	794	Grecia
747	Guatemala	795	Liberia
748	Brasil	796	Bahamas
749	Senegal	797	Jordania
750	España	798	Chipre
751	República de Viet Nam	799	Turquía
752	El Salvador	800	Brasil
753	Japón	801	Uruguay
754	Jamaica	802	República Dominicana
755	Japón	803	España
756	India	804	Pakistán
757	Australia	805	Malta
758	Costa Rica	806	Bolivia
759	Reino Unido/Honduras Británica	807	Estados Unidos/Puerto Rico
760	España	808	Costa de Marfil
761	Isla Mauricio	809	Argentina
762	Perú	810	Francia/Guyana
763	Uruguay	811	Jordania
764	Colombia	812	España
765	Chile	813	Colombia
766	Yemen	814	Bolivia
767	República de Sudáfrica	815	Etiopía
768	República Dominicana	816	Bangladesh
769	Nicaragua	817	Francia/Territorio de los Afars e Issas
770	Grecia	818	Canadá
771	Uruguay	819	República Dominicana
772	Israel	820	Honduras
773	México	821	Costa Rica
774	República Centroafricana	822	República Dominicana
775	Uganda	823	Chile
776	Jamaica	824	Dahomey
777	India	825	Nicaragua
778	Francia	826	costa Rica
779	Argentina	827	México
780	España	828	India
781	Bolivia	829	Italia
782	Liberia	830	Brasil
783	Costa Rica	831	México
784	Grecia	832	India
785	Colombia	833	India
786	Uruguay	834	Grecia
787	Brasil	835	España
788	Perú	836	Argentina
789	Guatemala	837	India
790	Jamaica	838	España
791	Israel	839	Jordania
792	Japón		

Caso núm.		Caso núm.	
840	Sudán	888	Ecuador
841	Canadá	889	Colombia
842	Argentina	890	Guyana
843	India	891	Guatemala
844	El Salvador	892	Fiji
845	Canadá	893	Canadá
846	Australia	894	Ecuador
847	República Dominicana	895	Marruecos
848	España	896	Honduras
849	Nicaragua	897	Paraguay
850	Colombia	898	Estados Unidos/Puerto Rico
851	Grecia	899	Túnez
852	República de Sudáfrica	900	España
853	Chad	901	Nicaragua
854	Paraguay	902	Australia
855	Honduras	903	Canadá
856	Guatemala	904	El Salvador
857	Reino Unido/Antigua	905	URSS
858	Ecuador	906	Perú
859	Costa Rica	907	Colombia
860	Reino Unido/San Vicente	908	Marruecos
861	Bangladesh	909	Polonia
862	India	910	Grecia
863	Turquía	911	Malasia
864	España	912	Perú
865	Ecuador	913	Sri Lanka
866	Francia	914	Nicaragua
867	Reino Unido/Belice	915	España
868	Perú	916	Perú
869	India	917	Costa Rica
870	Perú	918	Bélgica
871	Colombia	919	Colombia
872	Grecia	920	Reino Unido/Antigua
873	El Salvador	921	Grecia
874	España	922	India
875	Costa Rica	923	España
876	Grecia	924	Guatemala
877	Grecia	925	Yemen
878	Nigeria	926	Italia
879	Malasia	927	Brasil
880	Madagascar	928	Malasia
881	India	929	Honduras
882	Reino Unido/San Vicente	930	Turquía
883	Reino Unido/Belice	931	Canadá
884	Perú	932	Grecia
885	Ecuador	933	Perú
886	Canadá	934	Marruecos
887	Etiopía	935	Grecia

Caso núm.		Caso núm.	
936	Nueva Zelanda	984	Kenya
937	España	985	Turquía
938	Honduras	986	República Dominicana
939	Grecia	987	El Salvador
940	Sudán	988	Sri Lanka
941	Guyana	989	Grecia
942	India	990	Sri Lanka
943	República Dominicana	991	Costa Rica
944	Egipto	992	Marruecos
945	Argentina	993	Marruecos
946	Paraguay	994	Colombia
947	Grecia	995	India
948	Colombia	996	Grecia
949	Malta	997	Turquía
950	República Dominicana	998	Grecia
951	Perú	999	Turquía
952	España	1000	El Salvador
953	El Salvador	1001	España
954	Guatemala	1002	Brasil
955	Bangladesh	1003	Sri Lanka
956	Nueva Zelanda	1004	Haití
957	Guatemala	1005	Reino Unido/Hong Kong
958	Brasil	1006	Grecia
959	Honduras	1007	Nicaragua
960	Perú	1008	Grecia
961	Grecia	1009	Colombia
962	Turquía	1010	España
963	Granada	1011	Senegal
964	Canadá	1012	Ecuador
965	Malasia	1013	Alto Volta
966	Portugal	1014	República Dominicana
967	Perú	1015	Tailandia
968	Grecia	1016	El Salvador
969	Perú	1017	Marruecos
970	Grecia	1018	Marruecos
971	República Dominicana	1019	Grecia
972	Perú	1020	Malí
973	El Salvador	1021	Grecia
974	Perú	1022	Malasia
975	Guatemala	1023	Colombia
976	Grecia	1024	India
977	Colombia	1025	Haití
978	Guatemala	1026	Guatemala
979	España	1027	Paraguay
980	Costa Rica	1028	Chile
981	Bélgica	1029	Turquía
982	Costa Rica	1030	Francia/Guyana y Martinica
983	Bolivia	1031	Nicaragua

Caso núm.	Caso núm.
1032 Ecuador	1080 Zambia
1033 Jamaica	1081 Perú
1034 Brasil	1082 Grecia
1035 India	1083 Colombia
1036 Colombia	1084 Nicaragua
1037 Sudán	1085 Colombia
1038 Reino Unido	1086 Grecia
1039 España	1087 Portugal
1040 República Centrafricana	1088 Mauritania
1041 Brasil	1089 Alto Volta
1042 Portugal	1090 España
1043 Bahrein	1091 India
1044 República Dominicana	1092 Uruguay
1045 Portugal	1093 Bolivia
1046 Chile	1094 Chile
1047 Nicaragua	1095 Chile
1048 Pakistán	1096 Chile
1049 Perú	1097 Polonia
1050 India	1098 Uruguay
1051 Chile	1099 Noruega
1052 Panamá	1100 India
1053 República Dominicana	1101 Colombia
1054 Marruecos	1102 Panamá
1055 Canadá	1103 Nicaragua
1056 Honduras	1104 Bolivia
1057 Grecia	1105 Colombia
1058 Grecia	1106 República Dominicana
1059 República Dominicana	1107 India
1060 Argentina	1108 Costa Rica
1061 España	1109 Chile
1062 Grecia	1110 Tailandia
1063 Costa Rica	1111 India
1064 Uruguay	1112 Bolivia
1065 Colombia	1113 India
1066 Rumania	1114 Nicaragua
1067 Argentina	1115 Marruecos
1068 Grecia	1116 Marruecos
1069 India	1117 Chile
1070 Canadá (Nueva Escocia)	1118 República Dominicana
1071 Canadá (Ontario)	1119 Argentina
1072 Colombia	1120 España
1073 Colombia	1121 Sierra Leona
1074 Estados Unidos	1122 Costa Rica
1075 Pakistán	1123 Nicaragua
1076 Bolivia	1124 Bolivia
1077 Marruecos	1125 Argentina
1078 España	1126 Chile
1079 Colombia	1127 Colombia

Caso núm.	Caso núm.
1128 Bolivia	1176 Guatemala
1129 Nicaragua	1177 República Dominicana
1130 Estados Unidos	1178 Israel
1131 Alto Volta	1179 República Dominicana
1132 Uruguay	1180 Australia
1133 Nicaragua	1181 Perú
1134 Chipre	1182 Bélgica
1135 Ghana	1183 Chile
1136 Chile	1184 Chile
1137 Chile	1185 Nicaragua
1138 Perú	1186 Chile
1139 Jordania	1187 República Islámica del Irán
1140 Colombia	1188 República Dominicana
1141 Venezuela	1189 Kenya
1142 Tailandia	1190 Perú
1143 Estados Unidos	1191 Chile
1144 Chile	1192 Filipinas
1145 Honduras	1193 Grecia
1146 Iraq	1194 Chile
1147 Canadá	1195 Guatemala
1148 Nicaragua	1196 Marruecos
1149 Honduras	1197 Jordania
1150 El Salvador	1198 Cuba
1151 Japón	1199 Perú
1152 Chile	1200 Chile
1153 Uruguay	1201 Marruecos
1154 Camerún	1202 Grecia
1155 Colombia	1203 España
1156 Chile	1204 Paraguay
1157 Filipinas	1205 Chile
1158 Jamaica	1206 Perú
1159 Nicaragua	1207 Uruguay
1160 Suriname	1208 Nicaragua
1161 Bolivia	1209 Uruguay
1162 Chile	1210 Colombia
1163 Chipre	1211 Bahrein
1164 Malta	1212 Chile
1165 Japón	1213 Grecia
1166 Honduras	1214 Bangladesh
1167 Grecia	1215 Guatemala
1168 El Salvador	1216 Honduras
1169 Nicaragua	1217 Chile
1170 Chile	1218 Costa Rica
1171 Canadá (Quebec)	1219 Liberia
1172 Canadá (Ontario)	1220 Argentina
1173 Canadá (Colombia Británica)	1221 República Dominicana
1174 Portugal	1222 Bahamas
1175 Pakistán	1223 Djibouti

Caso núm.	Caso núm.
1224 Grecia	1272 Chile
1225 Brasil	1273 El Salvador
1226 Canadá	1274 Uruguay
1227 India	1275 Paraguay
1228 Perú	1276 Chile
1229 Chile	1277 República Dominicana
1230 Ecuador	1278 Chile
1231 Perú	1279 Portugal
1232 India	1280 Chile
1233 El Salvador	1281 El Salvador
1234 Canadá	1282 Marruecos
1235 Canadá (Colombia Británica)	1283 Nicaragua
1236 Uruguay	1284 Granada
1237 Brasil	1285 Chile
1238 Grecia	1286 El Salvador
1239 Colombia	1287 Costa Rica
1240 Colombia	1288 República Dominicana
1241 Australia (Territorio del Norte)	1289 Perú
1242 Costa Rica	1290 Uruguay
1243 Granada	1291 Colombia
1244 España	1292 España
1245 Chipre	1293 República Dominicana
1246 Bangladesh	1294 Brasil
1247 Canadá (Alberta)	1295 Reino Unido/Montserrat
1248 Colombia	1296 Antigua
1249 España	1297 Chile
1250 Bélgica	1298 Nicaragua
1251 Portugal	1299 Uruguay
1252 Colombia	1300 Costa Rica
1253 Marruecos	1301 Paraguay
1254 Uruguay	1302 Colombia
1255 Noruega	1303 Portugal
1256 Portugal	1304 Costa Rica
1257 Uruguay	1305 Costa Rica
1258 El Salvador	1306 Mauritania
1259 Bangladesh	1307 Honduras
1260 Canadá (Terranova)	1308 Granada
1261 Reino Unido	1309 Chile
1262 Guatemala	1310 Costa Rica
1263 Japón	1311 Guatemala
1264 Barbados	1312 Grecia
1265 Estados Unidos	1313 Brasil
1266 Alto Volta	1314 Portugal
1267 Papua Nueva Guinea	1315 Portugal
1268 Honduras	1316 Uruguay
1269 El Salvador	1317 Nicaragua
1270 Brasil	1318 República Federal de Alemania
1271 Honduras	1319 Ecuador

Caso núm.	Caso núm.
1320 España	1368 Paraguay
1321 Perú	1369 Honduras
1322 República Dominicana	1370 Portugal
1323 Filipinas	1371 Australia
1324 Australia	1372 Nicaragua
1325 Sudán	1373 Bélgica
1326 Bangladesh	1374 España
1327 Túnez	1375 España
1328 Paraguay	1376 Colombia
1329 Canadá (Colombia Británica)	1377 Brasil
1330 Guyana	1378 Bolivia
1331 Brasil	1379 Fiji
1332 Pakistán	1380 Malasia
1333 Jordania	1381 Ecuador
1334 Nueva Zelanda	1382 Portugal
1335 Malta	1383 Pakistán
1336 Mauricio	1384 Grecia
1337 Nepal	1385 Nueva Zelanda
1338 Dinamarca	1386 Perú
1339 República Dominicana	1387 Irlanda
1340 Marruecos	1388 Marruecos
1341 Paraguay	1389 Noruega
1342 España	1390 Israel
1343 Colombia	1391 Reino Unido
1344 Nicaragua	1392 Venezuela
1345 Australia	1393 República Dominicana
1346 India	1394 Canadá
1347 Bolivia	1395 Costa Rica
1348 Ecuador	1396 Haití
1349 Malta	1397 Argentina
1350 Canadá (Colombia Británica)	1398 Honduras
1351 Nicaragua	1399 España
1352 Israel	1400 Ecuador
1353 Filipinas	1401 Estados Unidos
1354 Grecia	1402 Checoslovaquia
1355 Senegal	1403 Uruguay
1356 Canadá/Quebec	1404 Uruguay
1357 Grecia	1405 Burkina Faso
1358 España	1406 Zambia
1359 Pakistán	1407 México
1360 República Dominicana	1408 Venezuela
1361 Nicaragua	1409 Argentina
1362 España	1410 Liberia
1363 Perú	1411 Ecuador
1364 Francia	1412 Venezuela
1365 Portugal	1413 Bahrein
1366 España	1414 Israel
1367 Perú	1415 Australia

Caso núm.	Caso núm.
1416 Estados Unidos	1464 Honduras
1417 Brasil	1465 Colombia
1418 Dinamarca	1466 España
1419 Panamá	1467 Estados Unidos
1420 Estados Unidos (Puerto Rico)	1468 India
1421 Dinamarca	1469 Países Bajos
1422 Colombia	1470 Dinamarca
1423 Côte d'Ivoire	1471 India
1424 Portugal	1472 España
1425 Fiji	1473 Marruecos
1426 Filipinas	1474 España
1427 Brasil	1475 Panamá
1428 India	1476 Panamá
1429 Colombia	1477 Colombia
1430 Canadá (Colombia Británica)	1478 Perú
1431 Indonesia	1479 India
1432 Perú	1480 Malasia
1433 España	1481 Brasil
1434 Colombia	1482 Paraguay
1435 Paraguay	1483 Costa Rica
1436 Colombia	1484 Perú
1437 Estados Unidos	1485 Venezuela
1438 Canadá	1486 Portugal
1439 Reino Unido	1487 Brasil
1440 Paraguay	1488 Guatemala
1441 El Salvador	1489 Chipre
1442 Nicaragua	1490 Marruecos
1443 Dinamarca	1491 Trinidad y Tabago
1444 Filipinas	1492 Rumania
1445 Perú	1493 Chipre
1446 Paraguay	1494 El Salvador
1447 Santa Lucía	1495 Filipinas
1448 Noruega	1496 Argentina
1449 Malí	1497 Portugal
1450 Perú	1498 Ecuador
1451 Canadá	1499 Marruecos
1452 Ecuador	1500 China
1453 Venezuela	1501 Venezuela
1454 Nicaragua	1502 Perú
1455 Argentina	1503 Perú
1456 Argentina	1504 República Dominicana
1457 Colombia	1505 Barbados
1458 Islandia	1506 El Salvador
1459 Guatemala	1507 Turquía
1460 Uruguay	1508 Sudán
1461 Brasil	1509 Brasil
1462 Burkina Faso	1510 Paraguay
1463 Liberia	1511 Australia

Caso núm.	Caso núm.
1512 Guatemala	1560 Argentina
1513 Malta	1561 España
1514 India	1562 Colombia
1515 Argentina	1563 Islandia
1516 Bolivia	1564 Sierra Leona
1517 India	1565 Grecia
1518 Reino Unido	1566 Perú
1519 Paraguay	1567 Argentina
1520 Haití	1568 Honduras
1521 Turquía	1569 Panamá
1522 Colombia	1570 Filipinas
1523 Estados Unidos	1571 Rumania
1524 El Salvador	1572 Filipinas
1525 Pakistán	1573 Paraguay
1526 Canadá	1574 Marruecos
1527 Perú	1575 Zambia
1528 República Federal de Alemania	1576 Noruega
1529 Filipinas	1577 Turquía
1530 Nigeria	1578 Venezuela
1531 Panamá	1579 Perú
1532 Argentina	1580 Panamá
1533 Venezuela	1581 Tailandia
1534 Pakistán	1582 Turquía
1535 Venezuela	1583 Turquía
1536 España	1584 Grecia
1537 Níger	1585 Filipinas
1538 Honduras	1586 Nicaragua
1539 Guatemala	1587 Canadá (Colombia Británica)
1540 Reino Unido	1588 Guatemala
1541 Perú	1589 Marruecos
1542 Malasia	1590 Lesotho
1543 Estados Unidos	1591 India
1544 Ecuador	1592 Chad
1545 Polonia	1593 República Centroafricana
1546 Paraguay	1594 Côte d'Ivoire
1547 Canadá	1595 Guatemala
1548 Perú	1596 Uruguay
1549 República Dominicana	1597 Mauritania
1550 India	1598 Perú
1551 Argentina	1599 Gabón
1552 Malasia	1600 Checoslovaquia
1553 Reino Unido (Hong Kong)	1601 Canadá (Quebec)
1554 Honduras	1602 España
1555 Colombia	1603 Canadá (Colombia Británica)
1556 Iraq	1604 Canadá (Manitoba)
1557 Estados Unidos	1605 Canadá (Nueva Brunswick)
1558 Ecuador	1606 Canadá (Nueva Escocia)
1559 Australia	1607 Canadá (Terranova)

Caso núm.	Caso núm.
1608 Líbano	1656 Paraguay
1609 Perú	1657 Portugal
1610 Filipinas	1658 República Dominicana
1611 Venezuela	1659 El Salvador
1612 Venezuela	1660 Argentina
1613 España	1661 Perú
1614 Perú	1662 Argentina
1615 Filipinas	1663 Perú
1616 Canadá	1664 Ecuador
1617 Ecuador	1665 Ecuador
1618 Reino Unido	1666 Guatemala
1619 Reino Unido	1667 Ecuador
1620 Colombia	1668 Chipre
1621 Sri Lanka	1669 Chad
1622 Fiji	1670 Canadá
1623 Bulgaria	1671 Marruecos
1624 Canadá (Nueva Escocia)	1672 Venezuela
1625 Colombia	1673 Nicaragua
1626 Venezuela	1674 Dinamarca
1627 Uruguay	1675 Senegal
1628 Cuba	1676 Venezuela
1629 Corea	1677 Polonia
1630 Malta	1678 Costa Rica
1631 Colombia	1679 Argentina
1632 Grecia	1680 Noruega
1633 Reino Unido (Isla de Man)	1681 Canadá
1634 Federación de Rusia	1682 Haití
1635 Portugal	1683 Federación de Rusia
1636 Venezuela	1684 Argentina
1637 Togo	1685 Venezuela
1638 Malawi	1686 Colombia
1639 Argentina	1687 Marruecos
1640 Marruecos	1688 Sudán
1641 Dinamarca	1689 Côte d'Ivoire
1642 Perú	1690 Perú
1643 Marruecos	1691 Marruecos
1644 Polonia	1692 Alemania
1645 República Centroafricana	1693 El Salvador
1646 Marruecos	1694 Portugal
1647 Côte d'Ivoire	1695 Costa Rica
1648 Perú	1696 Pakistán
1649 Nicaragua	1697 Turquía
1650 Perú	1698 Nueva Zelanda
1651 India	1699 Camerún
1652 China	1700 Nicaragua
1653 Argentina	1701 Egipto
1654 Paraguay	1702 Colombia
1655 Nicaragua	1703 Guinea

Caso núm.	Caso núm.
1704 Líbano	1752 Myanmar
1705 Paraguay	1753 Burundi
1706 Perú	1754 El Salvador
1707 Malta	1755 Turquía
1708 Perú	1756 Indonesia
1709 Marruecos	1757 El Salvador
1710 Chile	1758 Canadá
1711 Haití	1759 Perú
1712 Marruecos	1760 Suecia
1713 Kenya	1761 Colombia
1714 Marruecos	1762 República Checa
1715 Canadá	1763 Noruega
1716 Haití	1764 Nicaragua
1717 Cabo Verde	1765 Bulgaria
1718 Filipinas	1766 Portugal
1719 Nicaragua	1767 Ecuador
1720 Brasil	1768 Islandia
1721 Colombia	1769 Federación de Rusia
1722 Canadá/Ontario	1770 Costa Rica
1723 Argentina	1771 Pakistán
1724 Marruecos	1772 Camerún
1725 Dinamarca	1773 Indonesia
1726 Pakistán	1774 Australia
1727 Turquía	1775 Belice
1728 Argentina	1776 Nicaragua
1729 Ecuador	1777 Argentina
1730 Reino Unido	1778 Guatemala
1731 Perú	1779 Canadá (Isla Príncipe Eduardo)
1732 República Dominicana	1780 Costa Rica
1733 Canadá (Quebec)	1781 Costa Rica
1734 Guatemala	1782 Portugal
1735 Canadá/Ontario	1783 Paraguay
1736 Argentina	1784 Perú
1737 Canadá	1785 Polonia
1738 Canadá (Terranova)	1786 Guatemala
1739 Venezuela	1787 Colombia
1740 Guatemala	1788 Rumania
1741 Argentina	1789 República de Corea
1742 Hungría	1790 Paraguay
1743 Canadá/Quebec	1791 Chad
1744 Argentina	1792 Kenya
1745 Argentina	1793 Nigeria
1746 Ecuador	1794 Perú
1747 Canadá	1795 Honduras
1748 Canadá/Quebec	1796 Perú
1749 Canadá/Quebec	1797 Venezuela
1750 Canadá/Quebec	1798 España
1751 República Dominicana	1799 Kazajstán

Caso núm.	Caso núm.
1800 Canadá (Federal)	1817 India
1801 Canadá (Isla Príncipe Eduardo)	1818 Zaire
1802 Canadá (Nueva Escocia)	1819 China
1803 Djibouti	1820 Alemania
1804 Perú	1821 Etiopía
1805 Cuba	1822 Venezuela
1806 Canadá (Yukon)	1823 Guatemala
1807 Ucrania	1824 El Salvador
1808 Costa Rica	1825 Marruecos
1809 Kenya	1826 Filipinas
1810 Turquía	1827 Venezuela
1811 Paraguay	1828 Venezuela
1812 Venezuela	1829 Chile
1813 Perú	1830 Turquía
1814 Ecuador	1831 Bolivia
1815 España	
1816 Paraguay	

Otras publicaciones de la OIT

El derecho de sindicación, por Jay A. Erstling

Se analizan las disposiciones legislativas y reglamentarias que regulan el ejercicio del derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, garantizado por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), de la OIT. Aunque los principios enunciados en el Convenio han sido en general aceptados, este estudio muestra que en más de un país su aplicación no ha estado exenta de dificultades ocasionadas por disposiciones relativas a la estructura y composición de los sindicatos, al monopolio sindical, a la constitución de federaciones y confederaciones, al reconocimiento de los sindicatos más representativos únicamente o a los sistemas de seguridad sindical.

ISBN 92-2-301790-4

15 francos suizos

Procedimientos de elección y remoción de dirigentes sindicales, por Bernard Gernigon

Este estudio se divide en tres partes. En la primera, relativa a los procedimientos de elección de dirigentes sindicales, se examinan los principios y disposiciones generales nacionales e internacionales, la composición del electorado, las formalidades y condiciones de las elecciones y la comunicación de su resultado. La segunda parte versa sobre la intervención de las autoridades públicas en la elección y en caso de impugnación; y la tercera sobre los procedimientos de remoción que se aplican cuando ésta es decidida por el propio sindicato o una organización sindical de grado superior y cuando la resuelven los poderes públicos.

ISBN 92-2-301685-1

17,50 francos suizos

Los sindicatos y la OIT. Manual de educación obrera, segunda edición

Se presenta un compendio de todo lo que es esencial que los trabajadores sepan acerca de la Organización Internacional del Trabajo si desean obtener el máximo beneficio de la obra que lleva a cabo — destinada ante todo a ellos — y de los servicios que les ofrece, y conocer las múltiples formas en que pueden influir en esa obra y aportarle su contribución.

ISBN 92-2-306321-3

15 francos suizos

Derecho sindical de la OIT. Normas y procedimientos

Esta publicación presenta las numerosas disposiciones en materia de libertad sindical y negociación colectiva contenidas en la Constitución, convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT, al tiempo que los distintos procedimientos — en especial del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical — a los que pueden recurrir gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando estiman que se han violado los derechos sindicales.

ISBN 92-2-309446-1

20 francos suizos

Libertad sindical y negociación colectiva

Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a partir de las memorias enviadas por los gobiernos acerca del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Comprende un análisis del tratamiento de las más variadas cuestiones relativas a la libertad sindical en las distintas legislaciones nacionales, así como los principios de la Comisión de Expertos sobre tales cuestiones desde el punto de vista de la conformidad con los mencionados convenios.

ISBN 92-2-308947-6

22,50 francos suizos